

Inhaltsverzeichnis

Projektübergreifende Problemdarstellung	3
1. Forschungsbegründende Angaben	3
Projekt Nr. 2.2.201 „Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“	9
Forschungsstand.....	9
Aspekte der internationalen Berufsbildung	11
Theoretische Basis.....	12
Forschungsziele	16
Zentrale Forschungshypothesen.....	16
Forschungsfragen	17
Transfer	18
2. Begründete Zuordnung zu den Forschungsschwerpunkten.....	18
3. Konkretisierung des Vorgehens.....	18
Forschungsmethoden.....	18
Projektbeirat	19
Dienstleistungen Dritter	20
Kooperationen	20
Projekt-Nr. 2.2.202 „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“	21
Forschungsstand.....	21
Aspekte der internationalen Berufsbildung	24
Theoretische Bezüge	24
Forschungsziele	27
Zentrale Forschungshypothesen.....	29
Transfer	29
2. Begründete Zuordnung zum Jahresforschungsprogramm 2006.....	30
3. Konkretisierung des Vorgehens.....	30
Forschungsmethoden.....	30
Projektbeirat	32
Dienstleistungen Dritter	32
Kooperationen.....	32
4. Anmerkungen (zu beiden Projekten).....	33
5. Literatur (zu beiden Projekten)	34

Projektübergreifende Problemdarstellung

1. Forschungsbegründende Angaben

Die Qualität beruflicher Ausbildung ist für die Wirtschaft wie für den Einzelnen von hoher Bedeutung. Für die Betriebe sind gut ausgebildete Fachkräfte ein wichtiger Faktor der Standortssicherung und Wettbewerbsfähigkeit. Für den Einzelnen beeinflusst die Qualität der Ausbildung entscheidend die Möglichkeiten der persönlichen Lebensführung sowie die Chancen der beruflichen Integration und Entwicklung. Ausbildungsqualität bildet damit eine wesentliche Grundlage für wirtschaftliche Entwicklung und gesellschaftliche Teilhabe.

In dem Maße, in dem sich die gesellschaftlichen, demografischen und wirtschaftlichen Bedingungen wandeln, verändern sich auch die Anforderungen der einzelnen Anspruchsgruppen an duale Berufsausbildung. Entsprechend muss Ausbildung kontinuierlich im Hinblick auf sich neu herausbildende Anforderungen weiterentwickelt werden, um weiterhin den mit qualifizierter Berufsausübung verfolgten betrieblichen wie individuellen Zielen Rechnung tragen zu können. In den letzten 15 Jahren wurde dies in erster Linie über die Instrumente zu erreichen gesucht, die im Berufsbildungsgesetz bzw. in der Handwerksordnung für den betrieblichen Teil der Ausbildung in Form von Ordnungsvorgaben normiert sind. Mit diesen werden Mindeststandards vor allem in Bezug auf die Ausbildungsstätte, das Ausbildungspersonal, die Prüfungen sowie den in den Ausbildungsordnungen auszuweisenden Curricula festgelegt (Sauter, 2001). Dabei wurde die Weiterentwicklung dieser Ordnungsvorgaben stark durch die Problematik des Lehrstellenmangels beeinflusst. Denn seit Beginn der 1990er Jahre steigt die Absolventenzahl aus allgemein bildenden Schulen beständig an, während bei den Ausbildungsplatzangeboten insgesamt ein – hauptsächlich durch die ungünstige Beschäftigungsentwicklung und den Strukturwandel bedingter – Rückgang zu verzeichnen ist. Diese gegenläufige Entwicklung hat seit längerem zur Folge, dass es zunehmend mehr Jugendliche gibt, die trotz intensiver Suche keine Lehrstelle finden (vgl. Eberhard, Krewerth & Ulrich, 2006; Friedrich, 2006).

Diese Rahmenbedingungen trugen dazu bei, dass bei der Weiterentwicklung der Ordnungsvorgaben zwei gegensätzliche Richtungen eingeschlagen wurden. Einerseits erfolgte eine Anhebung von Qualitätsstandards, vor allem der Standards, die in den Ausbildungsordnungen definiert sind. So wurde seit Mitte der 1990er Jahre bei der Entwicklung neuer sowie der Überarbeitung bestehender Ausbildungsberufe vielfach den durch zunehmende Technologisierung sowie Kunden-, Dienstleistungs- und Serviceorientierung erweiterten betrieblichen Qualifikationsanforderungen Rechnung getragen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung, 2000, S. 195 ff.). Auf diese Weise sollen bestehende Ausbildungspotenziale erhalten und neue erschlossen werden. Andererseits wurden aber auch bestehende Qualitätsstandards gesenkt. So wurde Mitte 2003 die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) vorerst bis 2008 ausgesetzt, um speziell neu gegründete Betriebe für die duale Ausbildung zu gewinnen (vgl. BMBF, 2006). Auch wurde im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit beschlossen, „mehr Ausbildungsordnungen mit weniger komplexen Anforderungen zu schaffen“ (Hartz-Kommission, 2002, S. 107), um die Schaffung weiterer Ausbildungsplätze anzuregen [1].

Somit kam der Lösung quantitativer Ausbildungsprobleme bei der Veränderung bestehender Standards in den vergangenen Jahren große Bedeutung zu; gleichwohl wurde die Qualität von Ausbildung bei der Weiterentwicklung der Ordnungsvorgaben nicht vernachlässigt. Sie erfolgte auch im Hinblick darauf, die Attraktivität des dualen Ausbildungssystems unter veränderten betriebs- und wirtschaftsstrukturellen Rahmenbedingungen aufrecht zu erhalten. Eine Thematisierung von Qualitätsfragen außerhalb der Ordnungsebene fand allerdings kaum statt. Allerdings werfen bereits seit längerem verschiedene Indizien Fragen nach der Ausbildungsqualität auf. Hierzu gehören u.a.:

- die konstant hohen Quoten vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge.**
 Im Jahr 2004 lag die Lösungsquote bei 21,0% und damit nur leicht unterhalb der Werte aus den vorangegangenen Jahren (2000: 23,4%; 2001: 23,7%; 2002: 24,1%; 2003: 21,9%) (BMBF, 2005, S. 105; BMBF, 2006, S. 120). Im Schnitt wird somit gut ein Fünftel aller neu eingegangenen Ausbildungsverhältnisse vorzeitig beendet, wobei knapp die Hälfte der Vertragslösungen während des ersten Ausbildungsjahres erfolgt. Zwischen den Ausbildungsbereichen bestehen erhebliche Unterschiede in den Vertragslösungsquoten. Im öffentlichen Dienst fällt sie mit 6,1% am geringsten aus, das Handwerk verzeichnet mit 26,2% die höchste Quote (jeweils bezogen auf 2004) (BMBF, 2006, S. 120 f.). Die Ursachen der Vertragslösungen sind vielfältig, jedoch geht „der hohe Anteil von Vertragslösungen in der Probezeit (dieser beträgt rund 25%, eigene Anmerkung) .. zu einem erheblichen Teil auf nicht erfüllte Erwartungen hinsichtlich der Ausbildungsberufe oder auch -betriebe zurück“ (BMBF, 2006, S. 121).
- die zum Teil beachtlichen Wiederholungsraten bei den Ausbildungsabschlussprüfungen.** Seit 2000 ist der Anteil der Auszubildenden, die die Abschlussprüfung wiederholen, bezogen auf die Gesamtzahl aller Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen (Wiederholungsrate), kontinuierlich angestiegen, und zwar von 9,8% in 2000 auf 10,7% in 2004 (2001: 9,8%; 2002: 10,0%; 2003: 10,3%) (BMBF, 2002, S. 104; BMBF, 2004, S. 86; BMBF, 2006, S. 124). Ähnlich wie bei den Vertragslösungen weisen die Ausbildungsbereiche auch bei den Wiederholungsraten Differenzen auf. In 2004 verzeichnete der öffentliche Dienst mit 6,3% die geringste, das Handwerk mit 15,6% die höchste Wiederholungsrate (BMBF, 2006, S. 124) [2]. Nicht nur zwischen Ausbildungsbereichen, auch zwischen Ausbildungsberufen innerhalb der Bereiche differieren die Wiederholungsraten. So stand im Bereich Industrie und Handel 2004 eine Wiederholungsrate von 2,0% bei den Bankkaufleuten eine Rate von 6,3% bei den Industriekaufleuten gegenüber. Noch größer sind die Unterschiede im Handwerk. So fiel in 2004 die Wiederholungsrate im Beruf Friseur/Friseurin mit 13,6% vergleichsweise gering, die im Beruf Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin mit 22,3% vergleichsweise hoch aus (BMBF, 2006, S. 124).
- Schilderungen von Missständen in der Ausbildung.**
 Im Jahr 2005 veröffentlichte die DGB-Jugend das „Schwarzbuch der Ausbildung“, in dem 77 Anfragen aus der Auszubildenden-Onlineberatung „Dr. Azubi“ abgedruckt wurden. Die Jugendlichen berichten hier von Missständen in der Ausbildung, die von ausbildungsfremden Tätigkeiten über die Verweigerung der Entlohnung und des Urlaubs bis hin zur sexuellen Belästigung und Gewaltanwendung reichen. Teilweise zögern die Jugendlichen, offensiv gegen diese Missstände vorzugehen, da sie angesichts des Lehrstellenmangels Angst haben, keine neue Ausbildungsstelle zu finden. Auch werden Zusammenhänge mit der wirtschaftlichen Situation der Betriebe deutlich: Wirtschaftliche Probleme und der damit einhergehende Personalabbau können dazu führen, dass die eigentlichen Ausbildungsinhalte vernachlässigt werden und die Auszubildenden eher als reguläre Beschäftigte eingesetzt werden. Die Fallbeispielsammlung zeigt damit auf, dass es ein breites Spektrum an Qualitätsmängeln in der Ausbildung gibt. Doch auch wenn die DGB-Jugend davon ausgeht, dass „die hier dokumentierten Fälle (...) nur die Spitze des Eisberges darstellen“ (DGB-Jugend, 2005, S. 8), blieb offen, wie verbreitet die einzelnen Missstände tatsächlich sind und welche Jugendlichen davon besonders betroffen sind. Vor diesem Hintergrund führte die DGB-Jugend eine breiter angelegte, schriftliche Befragung von über 3.000 Auszubildenden durch, um differenziertere Informationen über deren Ausbildungssituation zu erhalten (DGB-Jugend, 2006).

Bezüglich der aufgeführten Indizien ist zu berücksichtigen, dass sie nicht monokausal auf die Gestaltung der Ausbildung in Betrieb und Schule zurückgeführt werden können. So könnten beispielsweise auch veränderte Eingangsqualifikationen der Jugendlichen einen Einfluss auf

die Output-Qualität der Ausbildung haben. Gleichwohl sprechen diese Anhaltspunkte dafür, Fragen nach der Qualität dualer Ausbildung wieder verstärkt in den Vordergrund zu rücken.

Ganz besonders aber erfordert eine Reihe von in den nächsten Jahren auf das duale System zukommender Herausforderungen die intensivere Auseinandersetzung mit Qualitätsfragen. Hervorzuheben sind hier

- **Herausforderungen, die aus Weiterentwicklungen bei Ordnungsvorgaben resultieren.**

Ein Großteil der neuen Ausbildungsordnungen lässt durch die Einbeziehung von Wahlmöglichkeiten Differenzierungen in den Qualifikationsprofilen zu. Auf Seiten der Betriebe erweitern solche Wahlmöglichkeiten die Gestaltungsfreiräume dahingehend, die Ausbildung inhaltlich stärker als bisher am aktuellen wie zukünftigen betriebsspezifischen Qualifikationsbedarf auszurichten. Für die Jugendlichen bieten sie die Chance, ihre individuellen Interessen und Stärken auszubauen, so dass sie bereits während der Ausbildung die Weichen für persönliche Karrierewege stellen können. Zugleich resultieren aus solchen Freiräumen zwangsläufig auch Anforderungen an die Gestaltung der Freiräume [3]. Als Mindestanforderung ist dabei anzusehen, auch bei umfassender Ausschöpfung der Potenziale zur betriebsspezifischen wie individuellen Profilbildung alle in den Ausbildungsordnungen genannte Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten im Rahmen der Ausbildung zu vermitteln.

Weitere Ordnungsvorgaben wurden im Zuge der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes verändert. Die Möglichkeit zur Durchführung der Abschlussprüfung in zeitlich zwei auseinanderfallenden Teilen wurde als Alternative zur punktuellen Abschlussprüfung festgeschrieben; durch die Einführung des Gutachterprinzips wird auf eine stärkere Berücksichtigung berufsschulischer Leistungen bei den Abschlussprüfungen hingewirkt; zeitlich begrenzte Ausbildungsabschnitte können im Ausland absolviert werden; über die Ausbildungsordnung hinausreichende Kompetenzen können vermittelt und geprüft werden (vgl. zusammenfassend BMBF, 2005a). Die Umsetzung dieser Neuerungen erfordert von den ausbildenden Betrieben adäquate Strategien und Konzepte zur zeitlichen und inhaltlichen Strukturierung der Ausbildung.

- **Herausforderungen im Zuge des demografischen Wandels.**

Einer Vorausberechnung des statistischen Bundesamtes zufolge ist ab 2010 mit einer Verringerung der Zahl der Jugendlichen zu rechnen (Statistisches Bundesamt, zit.n. Bundesinstitut für Berufsbildung, 2000, S. 21). Damit sinkt die Anzahl der für Ausbildungen zur Verfügung stehenden Schulabsolventen. Während 2006 laut einer KMK-Prognose insgesamt 975.000 Absolventen das allgemein bildende Schulwesen verlassen haben, wird ihre Zahl 2020 nur noch bei 788.000 liegen. Zwischen West- und Ostdeutschland bestehen allerdings erhebliche Unterschiede: In Ostdeutschland gehen die Schulabgängerzahlen bereits jetzt zurück, in Westdeutschland erst nach 2015 (KMK, 2005, S. 65 f.). Es ist allerdings unwahrscheinlich, dass durch diesen Rückgang der Nachfrage das Problem des Ausbildungsstellenmangels vollständig behoben werden wird. So geht Berger (2006) bezogen auf Ostdeutschland davon aus, dass vor allem Jugendliche in wirtschaftlichen Zentren von dem Nachfragerückgang profitieren, während Ausbildungsinteressierte aus strukturschwachen Regionen nach wie vor von einer Unterversorgung betroffen sein werden. Sicher ist jedoch, dass schon jetzt die einzelnen Betriebe und auch die verschiedenen Berufssparten untereinander um die besten Jugendlichen konkurrieren und dass sich dieser Wettbewerb angesichts des demografischen Wandels verschärfen wird. Um in diesem Wettbewerb zu bestehen, müssen Betriebe die Qualität ihrer Ausbildung nach außen hin dokumentieren, zugleich aber auch wissen, wo sie im Qualitätsurteil der Jugendlichen stehen und welche Qualitätsansprüche Jugendliche generell an ihre Ausbildung stellen. Vorboten dieser Entwicklung lassen sich bereits jetzt ausmachen. So gibt es mittlerweile neben Qualitätssiegeln, die

branchenspezifisch auf regionaler Ebene von Verbänden vergeben werden [4], auch (zumindest) einen kommerziellen Anbieter, der eine Zertifizierung speziell der betrieblichen Ausbildungsqualität anbietet.

- **Herausforderungen durch zunehmende Heterogenität in der Gruppe der Jugendlichen.**

Jugendliche unterscheiden sich am Ende ihrer allgemein bildenden Schulzeit in zunehmendem Maße in ihren Voraussetzungen für den weiteren Bildungsweg. Zum einen hat sich über die letzten Dekaden hinweg das Fähigkeits- und Kenntnisprofil der Jugendlichen verschoben. ‚Unzureichenden‘ Rechen- und Rechtschreibkenntnissen stehen zunehmende Fremdsprachen- und IT-Kenntnisse sowie hohe Teamfähigkeit gegenüber (Eberhard, 2006; dpa Kulturpolitik, 04.09.2006). Allerdings bringen die Jugendlichen diese Qualifikationen aufgrund großer Spannbreiten in der schulischen Vorbildung nicht auf einheitlichem Niveau mit. Zum anderen unterscheiden sich Ausbildungsinteressenten und –anfänger mehr und mehr in ihrem sozio-kulturellen Hintergrund. In der Altersgruppe der unter 25jährigen weist derzeit gut jeder Vierte einen Migrationshintergrund auf, wobei innerhalb dieser Gruppe zudem deutliche Unterschiede unter anderem in Bezug auf den Zeitpunkt der Zuwanderung und die ethnische Zugehörigkeit bestehen (Konsortium Bildungsberichterstattung, 2006). Heterogenitäten dieser Art stellen große Herausforderungen für die betrieblicher Berufsausbildung dar, denn sie machen eine nach Eingangsbedingungen differenzierte Planung und Durchführung der Ausbildung erforderlich. Zugleich können unterschiedliche sozio-kulturelle Hintergründe aber auch Unterschiede in den ausbildungsbezogenen Erwartungshaltungen und Einstellungen der Jugendlichen bedingen.

- **Herausforderungen aufgrund der Differenzierung der zum Berufsabschluss führenden Bildungswege auf nationaler Ebene.**

Das Bildungssystem bietet zunehmend mehr Wege, um einen Berufsabschluss zu erlangen. So gibt es eine wachsende Zahl von Schülerinnen und Schülern, die einen voll qualifizierenden Berufsabschluss – außerhalb oder gemäß BBiG/HwO – an einer Berufsfachschule anstreben. Ihre Zahl hat sich von 1990 bis 2004 mehr als verdreifacht (BMBF, 2006, S. 182). Es ist davon auszugehen, dass dieser Anstieg gegenwärtig auch auf die mangelnde Aufnahmekapazität des dualen Systems zurückzuführen ist. Es gibt jedoch Forderungen, die voll qualifizierenden Bildungsgänge an Berufsfachschulen nicht nur als „Auffangbecken“ für das duale System zu verstehen, sondern sie bewusst als gleichberechtigte Wege zu Berufsabschlüssen zu profilieren (vgl. z.B. Doose, 2005). Ein Schritt in diese Richtung wurde im Rahmen der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes gegangen. Unter bestimmten Voraussetzungen ermöglicht dieses nun eine Gleichstellung vollzeitschulischer mit dualen Ausbildungsgängen, was mit einem Anspruch der Berufsfachschüler auf Zulassung zur Abschlussprüfung bei den zuständigen Stellen einhergeht (BBiG § 43 Abs. 2). Damit treten die Bildungswege untereinander zunehmend in Konkurrenz.

- **Herausforderungen durch konkurrierende Berufsbildungswege auf europäischer Ebene.**

Das duale System erhält neben den Berufsfachschulen auch durch das Hochschulwesen verstärkt Konkurrenz, da im Rahmen des Bologna-Prozesses bis 2010 flächendeckend Bachelor-Studiengänge eingeführt werden, die innerhalb von drei Jahren einen ersten berufsqualifizierenden Abschluss ermöglichen. Welchen Stellenwert diese Bachelor-Studiengänge im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt einnehmen werden, ist zum jetzigen Zeitpunkt zwar noch unklar. Prinzipiell ist aber denkbar, dass sie Auswirkungen auf das betriebliche Ausbildungsmarketing zur Gewinnung potentieller Ausbildungsplatzbewerber haben, aber auch auf das Entscheidungsverhalten insbesondere der Jugendlichen, die traditionelle Studiengänge aufgrund ihrer Länge nicht in Betracht ziehen.

Schließlich werfen auch die Aktivitäten im Umfeld des Kopenhagen-Prozesses Fragen zu den Konsequenzen für die duale Berufsausbildung auf. Diese Aktivitäten sind darauf gerichtet, analog zum europäischen Hochschulraum einen europäischen Berufsbildungsraum zu schaffen. Instrumente, wie der Europäische Qualifikationsrahmen (EQF) und der Europäische Qualitätssicherungsrahmen (Common Quality Assurance Framework – CQAF) sollen die dafür erforderliche Transparenz und Vergleichbarkeit und darüber das wechselseitige Vertrauen in Bildungsgänge und –abschlüsse fördern. Die Diskussion über den Umgang mit diesen Instrumenten und deren Auswirkungen für die berufliche Bildung hat in Deutschland bislang vorwiegend auf bildungspolitischer Ebene stattgefunden. „Im Vordergrund stehen Fragen danach, ... welche ordnungspolitischen und institutionellen Belange berührt sein könnten und ob die EU-Kommission einen ausreichenden Zeitrahmen für die nationale Umsetzung vorgibt“ (Severing, 2005; S. 5). Gegenwärtig richtet sich diese Umsetzung auf die Entwicklung eines nationalen, kompetenzbasierten Qualifikationsrahmens. Die mit der Kompetenzbasierung gegebene Outputorientierung dürfte umfangreiche Auswirkungen auf die duale Berufsausbildung haben, denn diese ist bislang eher inputorientiert.

Jede der aufgezeigten Entwicklungen wirft Fragen nach der Qualität dualer Berufsausbildung auf. Zugleich verweisen die Entwicklungen auf die Vielschichtigkeit von Ausbildungsqualität und die unterschiedlichen Perspektiven, aus denen diese betrachtet und bestimmt werden kann. Vor diesem Hintergrund greifen die beiden Forschungsprojekte verschiedene Aspekte von Ausbildungsqualität aus zwei Blickwinkeln auf, wobei soweit möglich gemeinsame theoretische Grundlagen und methodische Zugänge genutzt werden.

Ausgangspunkt für das Forschungsprojekt „Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ (Projekt-Nr. 2.2.201) ist, dass von den aufgezeigten Entwicklungen umfangreiche Anforderungen an die betriebliche Ausbildungspraxis ausgehen. Insbesondere werden Fragen in Bezug auf die grundlegende Konzeption sowie die Didaktik und Methodik von Ausbildung aufgeworfen. Damit handelt es sich um Qualitätsanforderungen, für die in den Ordnungsvorgaben kaum, und wenn dann nur sehr allgemein gehaltene Standards formuliert sind. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass die konzeptionelle sowie methodisch-didaktische Gestaltung von Ausbildung die jeweils gegebenen betrieblichen Bedingungen berücksichtigen muss. Entscheidend für die Sicherung der betrieblichen Ausbildungsqualität ist daher vor allem, inwieweit Betriebe selbst diese zu ihrer Aufgabe machen (Degen & Walden, 1997, S. 26).

Allerdings liegen kaum aktuelle Untersuchungen zur betrieblichen Praxis der Qualitätssicherung von Ausbildung sowie zu Möglichkeiten und Notwendigkeiten ihrer Stärkung vor. Eine Studie von Euler deutet darauf hin, dass Qualitätsfragen in Bezug auf Ausbildung in Betrieben an Wichtigkeit gewinnen (Euler, 2005), in die gleiche Richtung weisen Ergebnisse einer Pilotstudie des Bundesinstitutes für Berufsbildung (Ebbinghaus, 2006). Es ist jedoch nur sehr wenig darüber bekannt, in welchem Umfang in den Betrieben derzeit Qualitätssicherung von Ausbildung erfolgt, welche Instrumente und Verfahren dabei insgesamt zur Anwendung kommen, inwieweit die ausbildungsbezogene Qualitätssicherung durch ein Qualitätssystem gesteuert wird sowie inwieweit Qualitätssicherung der Ausbildung in die gesamtbetriebliche Qualitätspolitik eingebunden ist.

Das Forschungsprojekt „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ (Projekt-Nr. 2.2.202) fragt danach, wie Jugendliche unter den aktuellen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Betrieben ausgebildet werden und inwiefern dies berufspädagogischen, jugendbezogenen und gesetzlichen Qualitätsansprüchen entspricht. Hierbei wird auch untersucht, wie Auszubildende mit Konflikten und Missständen in der Ausbildung umgehen und welche Rolle hierbei betriebsinterne und -externe Unterstützungsangebote (Jugendvertretung, Kammern, Schulen, Eltern etc.) spielen.

Diesbezügliche Erkenntnisse sind erforderlich, wenn die Perspektive der Jugendlichen im Rahmen von betrieblichen und schulischen Qualitätssicherungssystemen bewusst berücksichtigt werden soll. Auch kann auf diese Weise geklärt werden, welche Jugendliche in der Lage sind, ihre Interessen angemessen durchzusetzen, und welchen dies nicht gelingt.

Projekt Nr. 2.2.201 „Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“

Forschungsstand

Fragestellungen zur Qualität und Qualitätssicherung betrieblicher Berufsausbildung sind seit Anfang der 1970er Jahre in verschiedenen empirischen Forschungsarbeiten aufgegriffen worden. Die Arbeiten beziehen sich dabei primär auf die Erfassung und Bewertung der in den Ausbildungsbetrieben tatsächlich gegebenen Ausbildungsqualität.

Die erste umfassende empirische Studie zur Qualität betrieblicher Ausbildung wurde Anfang der 1970er Jahre von der Sachverständigenkommission ‚Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung‘ vor dem Hintergrund der 1969 mit dem Berufsbildungsgesetz erlassenen gesetzlichen Standards durchgeführt (Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung, 1974). Das der Studie zu Grunde gelegte Qualitätsverständnis differenziert zwischen Inputqualität und Outputqualität. Die zur Untersuchung und Bewertung dieser Qualitäten entwickelten Instrumente operationalisieren Inputqualität anhand der fünf Qualitätsfaktoren „Organisation der Ausbildung“, „Technik der Ausbildung“, „Intensität der Ausbildung“, „Ausbildungspersonal“ sowie „Ausbildungsmethode“; die Operationalisierung der Outputqualität erfolgt über die vier Qualitätsbereiche „formelle Eignung“, „berufsbezogene Eignung“, „arbeitsweltbezogene Eignung“ sowie „gesellschaftsbezogene Eignung“. Die mittels eines Punktesystems gebildeten Qualitätsindices verweisen nicht nur auf erhebliche Qualitätsunterschiede zwischen den einbezogenen Ausbildungsberufen aus Industrie, Handel, Handwerk und dem öffentlichen Dienst, sondern auch auf Qualitätsunterschiede innerhalb eines Ausbildungsberufes zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe und Branchenzugehörigkeit.

Ausgangspunkt für die Ende der 1970er von Münch et al. (1981) durchgeführte Studie zu „Interdependenzen von Lernort-Kombinationen und Outputqualitäten betrieblicher Berufsausbildung in ausgewählten Berufen“ (Münch et al., 1981) ist die aus den Ergebnissen der Sachverständigenkommission abgeleitete Hypothese, „dass es im Rahmen des dualen Systems nicht eine für alle Berufe gleichermaßen gültige bzw. erforderliche Input-Qualität gibt, um ein bestimmtes Ausbildungsergebnis (Output-Qualität) zu erreichen“ (Münch et al., 1981, S. 6). Dementsprechend versuchen die Autoren, berufsspezifische Input-Strukturen - anstatt Input-Qualitäten - und ihre Bedeutung für die Qualität des Outputs zu identifizieren. Als zentrale Größe der Input-Struktur wird dabei die betriebliche Lernort-Struktur angesehen, verstanden als die Kombination verschiedener Lernorte nach Art und zeitlichen Anteilen.

Das Verständnis und die Operationalisierung von Output-Qualität folgt in den zentralen Punkten der Sachverständigenkommission, erfährt jedoch eine Erweiterung um den Bereich der „weiterbildungsbezogenen Eignung“, womit der steigenden Bedeutung von beruflicher Weiterbildung Rechnung getragen werden soll.

Die Überprüfung der genannten Annahme nehmen Münch et al. durch Vergleiche von Output-Qualitäten vor, die unter unterschiedlichen, empirisch identifizierten Lernort-Strukturen erzielt wurden. Als eines der Kernergebnisse zeigt sich, dass sich die Lernort-Strukturen zwischen den einbezogenen Ausbildungsberufen hinsichtlich Art und Anzahl zum Teil recht deutlich unterscheiden, sich hingegen in Bezug auf die Ausbildungsergebnisse keine signifikanten Differenzen zwischen den Berufen erkennen lassen.

Die Mitte der 1980er Jahre von Damm-Rüger, Degen und Grünewald (1988) durchgeführte Studie zur „Struktur der betrieblichen Ausbildungsgestaltung“ konzentriert sich auf die Untersuchung und Beurteilung der Inputqualität betrieblicher Berufsausbildung. Konzeptionell lehnt sich die Studie weitgehend an den Ansatz der Sachverständigenkommission an, mit

dem Unterschied, dass der Qualitätsfaktor Organisation „aufgrund des Umfangs und der Bedeutung der in diesem Faktor enthaltenen Qualitätselemente“ (S. 38) in drei eigenständige Faktoren aufgespalten wird („Umfang und Differenzierungsgrad der betrieblichen Ausbildung und Realisierung der Ausbildungsplanung“, „Koordination interner und externer Ausbildungsmaßnahmen“, „Kontrolle im Rahmen der betrieblichen Ausbildung“). Auf diese Weise sollen qualitätssichernde Elemente, „die man unter der Bezeichnung „Ausbildungsatmosphäre“ zusammenfassen könnte“ (S. 38) hervorgehoben werden. Das methodische Vorgehen folgt ebenfalls weitgehend dem der Sachverständigenkommission und erbrachte Befunde, die deren Ergebnisse im Wesentlichen bestätigen.

Im Mittelpunkt der aus den 1990er Jahren stammenden Arbeit von Jungkunz (1995) steht die Frage, welche Faktoren sich in welcher Weise auf den Erfolg der Ausbildung in ausgewählten Handwerksberufen auswirken. Ausbildungserfolg, normativ verstanden als anzustrebendes Ergebnis, umfasst in seiner Konzeption die Zielkategorien „berufliche Tüchtigkeit“ und „berufliche Mündigkeit“. Diese präzisiert er durch sieben Zieldimensionen: betriebs-, berufs-, prüfungs-, schul-, persönlichkeits-, demokratie- sowie weiterbildungsbezogene Zieldimension. Die Zuordnung der Zieldimensionen zu den Zielkategorien leitet er, ebenso wie Annahmen über die Zusammenhänge zwischen Zieldimensionen und den zu ihrer Erreichung notwendigen individuellen, betrieblichen und schulischen Einflussfaktoren, aus Bronfenbrenners Ansatz einer Ökologie menschlicher Entwicklung her (Jungkunz, 1995, S. 22 ff.). Nach diesem findet menschliche Entwicklung über die Auseinandersetzung zwischen Subjekt und Umwelt statt.

Die empirische Überprüfung der Zusammenhangsannahmen in den Ausbildungsberufen Friseur/Friseurin, Kfz-Mechaniker/Kfz-Mechanikerin und Tischler/Tischlerin stützt die Annahmen zwar nicht in allen Einzelheiten, bestätigt jedoch „mit Nachdruck die Mehrdimensionalität des Berufsausbildungserfolges“ (S. 226). Gleichzeitig deuten die Befunde darauf hin, dass die verschiedenen an der Berufsausbildung beteiligten Personengruppen die einzelnen Dimensionen des Ausbildungserfolges für unterschiedlich bedeutsam erachten. Jungkunz leitet hieraus ab, dass sich „Ausbildungsqualität als solche schwerlich sichern und steigern“ (S. 226) lasse, sondern hierzu vielmehr die Bezugnahme auf die für die jeweilige Personengruppen relevanten Zieldimensionen erforderlich sei.

Eine von Kienzler und Winz (2002) durchgeführte Neuauflage der Jungkunz-Studie für den Ausbildungsberuf Bankkaufmann/Bankkauffrau erfolgt vor dem Hintergrund der Neuordnung des Ausbildungsganges von 1997, welche mit einer Ausweitung des Ausbildungsziels auf umfassende berufliche Handlungskompetenz einher ging. Deren Aufbau verstehen sie als Voraussetzung für das Erreichen beruflicher Tüchtigkeit und beruflicher Mündigkeit, so dass Handlungskompetenz eine Schnittstellenfunktion zwischen Einfluss- bzw. Inputfaktoren und resultierender Output-Qualität zugewiesen wird.

Die Überprüfung dieser und weiterer Annahmen erfolgt anhand der bei Auszubildenden und deren Ausbildern aus Baden-Württemberg erhobenen Daten zu Inputfaktoren, Handlungskompetenz und Outputgrößen. Ähnlich den Ergebnissen von Jungkunz ergaben auch die empirische Analysen von Kienzler und Winz nur eine eingeschränkte Bestätigung des Modells, „da sich die Input- und Outputfaktoren nicht im gleichen Ausmaß aus Auszubildenden- und Ausbilderperspektive ermitteln ließen“ (S. 175). Bestätigt hat sich hingegen, dass „die Output-Qualität stark von der ganzheitlichen beruflichen Handlungskompetenz“ (S. 178) abhängt.

Die bis hierher referierten empirischen Forschungsarbeiten zur betrieblichen Ausbildungsqualität konzentrieren sich weitgehend auf die Qualitätsmessung und -beurteilung anhand von Qualitätskriterien sowie auf die Analyse von Zusammenhängen zwischen Input- und Outputqualität. Die dabei zu Tage getretenen Qualitätsunterschiede werfen die Frage auf, inwieweit diese auf unterschiedliche Praktiken der Qualitätssicherung zurückgehen. For-

schungsarbeiten zur Anwendung von Qualitätssicherungsverfahren und -systemen wurden bisher allerdings primär im Bereich der beruflichen Weiterbildung durchgeführt (vgl. etwa Bötzel & Krekel, 2004; Gnahn & Kuwan, 2004; Krewerth, 2006). In jüngerer Zeit wird diese Fragestellung auch in Bezug auf berufsbildende Schulen thematisiert [5]. Untersucht wurde dabei insbesondere, inwieweit bestehende Qualitätssicherungsverfahren und -systeme, wie die ISO-Normenreihe, das EFQM-Modell oder der Q2E-Ansatz, oder von der Bildungsinstitution selbst entwickelte Verfahren zur Anwendung kommen. Für den Bereich der betrieblichen Berufsausbildung stehen vergleichbare Forschungsarbeiten noch an den Anfängen. Einen Vorstoß in diese Richtung hat Euler (2005) unternommen. Über die Identifikation der in bestehenden Qualitätsansätzen enthaltenen Kernaktivitäten leitet er einen Rahmen für die Analyse von Qualitätsentwicklungskonzepten aus der berufsschulischen und betrieblichen Praxis ab. Beschrieben wird dieser Rahmen, der gleichzeitig als Modell eines umfassend ansetzenden Qualitätsentwicklungssystems für den Bildungsbereich verstanden wird (S. 26), durch insgesamt sechs Kernaktivitäten: „Grundlagen klären“, „Qualitätsverständnis ausweisen“, „Zielerreichungsgrad evaluieren“, „Evaluationsergebnisse auswerten“, „Maßnahmen gestalten“ sowie „Rahmenbedingungen sichern“ (S. 26). Anhand von je drei Fallbeispielen aus Berufsschule und Betrieb geht Euler der Frage nach, inwieweit „die für ein Qualitätsentwicklungssystem als konstitutiv bezeichneten Kernaktivitäten in der Berufsausbildungspraxis bereits realisiert“ (S. 32) werden. In Bezug auf die betrieblichen Fallbeispiele verweisen die Auswertungen darauf, dass sich die Kernaktivitäten in der Qualitätsentwicklungspraxis wiederfinden, jedoch mit unterschiedlicher inhaltlicher Ausgestaltung. Zudem zentrieren die Konzepte überwiegend auf den Lernort Betrieb, lernortübergreifende Elemente finden sich nur marginal.

Zwischen 2005 und 2006 führte das Bundesinstitut für Berufsbildung eine Pilotstudie zu Stand und Stellenwert von Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung durch (Ebbinghaus, 2006). Die Studie umfasste neben der Exploration von Fallbeispielen eine schriftliche Befragung der Betriebe des Referenz-Betriebs-Systems [6]. Die Befunde verweisen darauf, dass dem Qualitätsgedanken bei der Organisation und Umsetzung von Ausbildung in den Betrieben ein hoher Stellenwert zukommt. Hinsichtlich Art und Umfang des Einsatzes qualitätssichernder und –steuernder Instrumente legte die Betriebsbefragung allerdings Hinweise auf deutliche Abweichungen vor allem zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe offen. Die Befunde verweisen darauf, dass in kleineren Betrieben Qualitätssicherungsansätze generell seltener und wenn dann überwiegend auf Ausbildungsinhalte und -methoden gerichtet anzutreffen sind. In größeren Betrieben zeigten sich Qualitätssicherungsansätze hingegen als relativ weit verbreitet und vielfach auf eher komplexeren Konzepten basierend, beispielsweise in Bezug auf die Gestaltung und Verankerung differenzierter Feedback-Systeme. Die Sichtung der Fallbeispiele deutet zudem darauf hin, dass es auch hinsichtlich des Entwicklungsstandes von (formalen) Strukturen und Abläufen für die Umsetzung der qualitätssichernden Maßnahmen deutliche Differenzen gibt (Ebbinghaus, im Druck).

An diese Befunde soll das Forschungsprojekt anknüpfen, mit dem Ziel, differenzierte Erkenntnisse zur Qualitätssicherungspraxis in der betrieblichen Ausbildung sowie zu Bedarfen und Möglichkeiten ihrer Entwicklung bzw. Weiterentwicklung zur Verfügung zu stellen.

Aspekte der internationalen Berufsbildung

Erkenntnisse und Entwicklungen aus europäischen Nachbarstaaten werden beobachtet, dokumentiert und fließen mit in das Forschungsprojekt ein, insbesondere solche aus Staaten mit ähnlichen Berufsbildungssystemen, wie etwa die in der Schweiz für die betriebliche Berufsausbildung entwickelte Qualitätskarte. Neben einzelstaatlichen Entwicklungen und Initiativen werden auch Aktivitäten auf europäischer Ebene zum Europäischen Qualitätssicherungsrahmen beobachtet.

Theoretische Basis

Die theoretischen Bezugspunkte des Forschungsprojektes basieren auf der Qualitätsdiskussion in der beruflichen Bildung sowie auf einem aus der Arbeits- und Organisationspsychologie hervorgegangenen systemtheoretischen Ansatz.

Grundlagen aus der Qualitätsdiskussion

Von seinem lateinische Ursprung ‚qualis‘ und dem daraus entlehnte ‚qualitas‘ her - ‚wie etwas beschaffen ist‘ bzw. ‚Beschaffenheit, Eigenschaft, Verhältnis‘ - ist ‚Qualität‘ eine wert- und inhaltsneutrale Kategorie. Zur Konkretisierung dieser Kategorie bedarf es einer Spezifikation der Eigenschaften. Zumeist erfolgt dies präskriptiv, indem die Güte eines Gegenstandes oder Sachverhaltes daran festgemacht wird, dass die Eigenschaften bestimmte Ausprägungen aufweisen. Die damit gegebene Relativität von Qualität hat im Kontext beruflicher Bildung nicht nur eine Vielzahl von zum Teil deutlich auseinanderlaufenden Qualitätsverständnissen hervorgebracht, sondern auch zahlreiche Ansätze, diese zu systematisieren. So unterscheiden beispielsweise Seeber und van Buer (o.J.) zwischen einem normativen und einem deskriptiven Qualitätsbegriff. Harvey und Green (2000) differenzieren fünf Gruppen von Qualitätsverständnissen: Qualität als Ausnahme, als Zweckmäßigkeit, als adäquater Gegenwert oder als transformativ.

Im Kontext beruflicher Bildung hat die Auseinandersetzung mit Qualitätsfragen jedoch nicht nur auf begrifflicher Ebene stattgefunden, sondern auch auf inhaltlicher Ebene, unter anderem im Hinblick darauf, welche Aufgaben berufliche Bildung erfüllen bzw. welche Wirkungen sie erzielen soll. Zu dieser Frage nach den (Qualitäts)Zielen lassen sich verschiedene Positionen unterscheiden, die u.a. vor dem Hintergrund spezifischer Interessen einzelnen Anspruchsgruppen zu sehen sind (vgl. Euler, 2005, S. 7ff.). Für den Projektkontext sind insbesondere folgende Positionen relevant:

Bildungspolitische Position: Im Berufsbildungsgesetz ist als übergreifendes Ziel der Berufsausbildung festgelegt, dass „die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) ... zu vermitteln“ (BBiG, § 1, Abs. 3) sind. Diese allgemeine Zielformulierung wird für den einzelnen Ausbildungsberuf durch den Ausweis des Ausbildungsberufsbildes, des Ausbildungsrahmenplanes sowie der Prüfungsanforderungen in der Ausbildungsordnung konkretisiert. Die in den Ordnungsmitteln enthaltenen Vorgaben stellen Mindeststandards dar, die von den ausbildenden Betrieben verbindlich einzuhalten sind. Im Projekt sind sie als Referenzgröße für die Einordnung der betrieblichen Qualitätsziele zu berücksichtigen.

Berufspädagogische Position: Aus berufspädagogischer Perspektive stellt sich die Frage, ob Berufsausbildung auf die Qualifizierung für eine berufliche Tätigkeit ausgerichtet sein soll oder darüber hinaus auch die Persönlichkeitsentwicklung betreffende Wirkungen anzustreben sind. Damit sind die beiden - bereits oben im Zusammenhang mit der Arbeit von Jungkunz (1995) erwähnten - normativen Zielkategorien der Berufsausbildung ‚berufliche Tüchtigkeit‘ und ‚berufliche Mündigkeit‘ angesprochen. Die von Jungkunz vorgenommene Konkretisierung der Zielkategorien über sieben Zieldimensionen (s.o.) bietet für das vorliegende Projekt wichtige Anknüpfungspunkte für die Operationalisierung betrieblicher Qualitätsziele. Über diese Zieldimensionen ergeben sich zudem Bezugspunkte zum Partnerprojekt, welches ebenfalls den Ansatz von Jungkunz aufgreift.

In engem Zusammenhang mit der Frage nach den (Qualitäts)Zielen steht die Frage nach der Dimension oder dem Geltungsbereich der Ziele, womit der Blick auf die Komplexität des Gegenstandes „Ausbildung“ gelenkt wird. Inzwischen liegen verschiedene Modelle bzw. Strukturraster vor, die eine Abbildung des Gegenstandsbereiches von Ausbildungsqualität ermög-

lichen und darüber hinaus „als analytische Konzepte zur Klärung der Beziehungen zwischen relevanten Untersuchungsvariablen ... bezeichnet werden können“ (Ditton, 2000, S. 76). Im Wesentlichen lassen sich die Modelle auf zwei grundlegende Ausrichtungen zurückführen, von denen die eine prozessbezogen, die andere strukturbezogen ist.

Strukturbezogen ausgerichtete Modelle betonen den Mehrebenencharakter von Ausbildung, wobei die Ebenen in ihrer Komplexität gestufte Kontexte der Erörterung von Fragen der Ausbildungsqualität im Sinne von unterschiedlich weit gefassten Erstreckungsbereichen repräsentieren. Degen und Walden (1997) differenzieren zwischen System- und Steuerungsebene. Während sie der Systemebene eher übergeordnete Fragestellungen zur Ausbildungsqualität zurechnen, die sich damit befassen, "wie Qualität definiert wird bzw. welche Ziele im Rahmen des Berufsbildungssystems realisiert werden sollen" (S. 119); ordnen sie Fragen nach den Instrumenten, die der Zielerreichung dienen, sowie Fragen nach deren Wirksamkeit, der Steuerungsebene zu.

Neben dieser strukturellen Differenzierung hat sich vor allem die u.a. bei Kurz (2005) in Anlehnung an Fend zu findende Unterscheidung zwischen Mikro-, Meso- und Makroebene etabliert. Dieser Differenzierung zufolge geht es auf der Makroebene um Qualitätsfragen im Hinblick auf das Ausbildungssystem insgesamt; auf der Mesoebene werden Qualitätsfragen in Bezug auf einzelne Ausbildungseinrichtung behandelt und auf der Mikroebene sind solche nach Lehr-Lern-Prozessen zu stellen.

Prozessorientierte Modelle thematisieren Ausbildung als dynamisches Geschehen, in dessen Verlauf bestimmte Bedingungen und Prozesse wirksam werden, die zu bestimmten Ergebnissen führen. Die in den Arbeiten der Sachverständigenkommission angelegte Untergliederung des Prozesses in die Kategorien Input und Output wird in neueren Modellen feingliedriger vorgenommen. Weitgehend übereinstimmend wird mittlerweile zwischen den Prozesskategorien Input, Throughput, Output, Transfer und Outcome unterschieden (vgl. Krekel & Balli, 2006, S. 27; Timmermann & Windschild, 1996, S. 90).

Im Forschungsprojekt wird diese prozessorientierte Perspektive auf Ausbildung aufgegriffen. Primär sollen dabei die Kategorien Input, Throughput und Output betrachtet werden. Den weitgehend übereinstimmenden Zuordnungen folgend, werden dem Input jene Faktoren zugeordnet, die dem eigentlichen Bildungsprozess vorgeschaltet sind bzw. in diesen hinein gegeben werden (z.B. sächliche Ausstattung, Qualifikation des Bildungspersonales, Curriculum). Der Throughput umfasst solche Faktoren, die unmittelbar während der Bildungsmaßnahme zum Tragen kommen (z.B. Inhalt und Methodik der Lehrveranstaltung, Motivation der Teilnehmer). Dem Output werden die unmittelbaren Bildungsergebnisse zugerechnet, wie beispielsweise die erworbenen Kenntnisse oder der erreichte Abschluss. Die Anwendung des erworbenen Wissens in der Praxis wird dem Transfer zugeordnet. Die Effizienz der Wissensanwendung, aber auch die Verwendbarkeit des erzielten - formalen - Abschlusses am Arbeitsmarkt stellen wesentliche Faktoren des Outcomes dar.

Papenkort (1999, zit. n. Mächtle, 2001, S. 41 f.) hat – bezogen auf die berufliche Weiterbildung - den Versuch unternommen, struktur- und prozessorientierte Differenzierungsmodelle matrixförmig aufeinander zu beziehen, um darüber Handlungsfelder für Qualitätssicherung abzuleiten. Einen ähnlichen Versuch hat Ditton (2000) für den Schulbereich unternommen, um die für schulische Qualität und Wirksamkeit relevanten Faktoren und Beziehungen zu modellieren. Solche Ansätze sind allerdings nicht ganz unproblematisch, da die zusammengeführten Modelle Qualität sowohl aus unterschiedlichen Perspektiven als auch in Bezug auf unterschiedliche Sachverhalte konzipieren (vgl. Mächtle, 2001, S. 42). Aufgrund ihres heuristischen Wertes soll im Forschungsprojekt jedoch geprüft werden, inwieweit sie als Beschreibungsraster für Qualitätsaktivitäten nutzbar gemacht werden können.

Systemtheoretische Grundlagen

„Qualitätssicherung“ ist ein im Kontext beruflicher Bildung sowie in anderen Kontexten relativ weit verbreitetes, häufig verwendetes Wort. Es lässt sich erkennen, dass sich im deutschen Sprachraum eine Veränderung im Bedeutungsumfang des Wortes vollzogen hat. „Bis 1992 bildete „Qualitätssicherung“ die Sammelbezeichnung für alle qualitätsbezogenen Maßnahmen und Strategien; seitdem ist das umfassendere „Qualitätsmanagement“ zum Oberbegriff geworden“ (Helmke, Hornstein & Ternhart, 2000, S. 7). Dieser Wandel im Bedeutungsumfang geht auf internationale Entwicklungen im Gebrauch des Qualitätsbegriffes und der damit einhergehenden Verankerung des Qualitätsgedankens im industriellen Bereich zurück, was sich letztendlich in der Entwicklung der DIN ISO 9000:2000 aus der DIN 55350 niedergeschlagen hat. Wurde Qualitätsmanagement in der DIN 55350 als Teilfunktion von Qualitätssicherung betrachtet, so ordnet die neue Norm Qualitätssicherung dem Qualitätsmanagement unter als diejenige Teilfunktion des Qualitätsmanagements, die auf das Erfüllen der Qualitätsanforderungen gerichtet ist (vgl. Ott & Scheib, 2002, S. 15 f.).

Das Forschungsprojekt knüpft an dieses Verständnis von Qualitätssicherung an. Danach ist Qualitätssicherung nicht Selbstzweck, sondern dient übergeordneten Zielen. Diese Mittel-Zweck-Beziehung lässt sich für betriebliche Kontexte systemtheoretisch konkretisieren, wobei hier der aus der Organisationspsychologie stammende systemtheoretische Ansatz von Katz und Kahn zu Grunde gelegt wird (Katz & Kahn, 1966, 1978; Greif, 1983, S. 124 ff.). Der Ansatz hat den Vorzug, dass er nicht nur auf theoretischen Erkenntnissen, sondern auch auf empirischen Grundlagen sowie pragmatischen Überlegungen fußt, wodurch ein – verglichen mit anderen systemtheoretischen Ansätzen – großer Praxisbezug gegeben ist. Eine Adaptation an die im Projekt behandelten Forschungsfragen wird ferner dadurch begünstigt, dass (Industrie)Betriebe bzw. Organisationen und deren Funktionieren im Vordergrund des Ansatzes stehen [7].

Nachfolgend wird der Ansatz von Katz und Kahn in seinen grundlegenden Zügen dargestellt, daran schließt sich die Übertragung der theoretischen Grundlagen auf den Projektgegenstand an.

Grundlegend für den Ansatz von Katz und Kahn ist der für systemtheoretische Konzepte generell elementare Aspekt, Betriebe als „offene soziale Systeme“ zu charakterisieren. Betriebe stehen mit ihrer Umwelt, d.h. vor allem mit dem Wirtschafts- und Gesellschaftssystem, in einer Austauschbeziehung: Sie nehmen auf der einen Seite Ressourcen (Input) aus ihrer Umgebung auf, verändern und verarbeiten, d.h. transformieren diesen Input durch innerhalb des Betriebes ablaufende Prozesse (Throughput) und geben das Ergebnis auf der anderen Seite wieder an ihre Umgebung ab (Output). Über die Input-Output-Beziehungen findet zwischen Betrieb und Umwelt allerdings nicht nur Austausch, sondern auch Beeinflussung statt. Betriebe sind folglich in ihren intern ablaufenden Prozess nicht völlig autonom, sondern werden diesbezüglich von den verfügbaren (sächlichen wie personellen) Ressourcen tangiert (Weber, 1992, S. 4). Anders formuliert: Betriebe agieren vor dem Hintergrund spezifischer Ausgangsbedingungen, können jedoch „von unterschiedlichen Ausgangsbedingungen her einen bestimmten Zielzustand erreichen ... und ... sich dabei zwischen einer Vielzahl von Wegen entscheiden“ (Greif, 1983, S. 127).

Die innere Funktionsweise von Betrieben konzeptionalisieren Katz und Kahn anhand verschiedener Prinzipien. Zunächst ist von Bedeutung, dass an den intern ablaufenden Prozessen mehrere (mindestens jedoch zwei) Personen beteiligt sind und diesen durch Aufgabenspezialisierung spezifische Funktionen zugeordnet sind. Spezialisierungen erfolgen jedoch nicht nur in Bezug auf einzelne Beteiligte, sondern – zumindest in größeren Betrieben – auch in Bezug auf Gruppen von Beteiligten, d.h. es werden Abteilungen (sogenannte Subsysteme) gebildet, die spezifische Funktionen oder Aufgaben innerhalb und für den Betrieb wahrnehmen [8]. Katz und Kahn unterscheiden anhand der jeweiligen Hauptfunktion vier

allgemeine Typen von Subsystemen [9]: Produktion, Aufrechterhaltung, Adaptation und Leitung.

Mit den Spezialisierungen geht einher, dass die Abteilungen mit dem Gesamtbetrieb in einer Funktionsbeziehung und untereinander in Input-Output-Beziehungen stehen. Dadurch wird es erforderlich, das Zusammenwirken innerhalb und zwischen den Abteilungen im Hinblick auf reibungslose Abläufe zu steuern. Dies geschieht mittels der Prinzipien Integration, Koordination und Kodierung: Gemeinsame Werte und Normen (Integration) sowie festgelegte Kontroll-Arrangements (Koordination) sorgen dafür, dass sich die Aktivitäten der am Prozess Beteiligten zu einem einheitlichen, integrierten Geschehen fügen. Über Mechanismen der Selektion, Übersetzung und Verarbeitung (Kodierung) werden aus der Fülle verfügbarer Informationen die für den Prozess relevanten herausgefiltert (i.S.v. Feedback) und für seine Steuerung nutzbar gemacht.

Mit den Spezialisierungen geht ferner einher, dass den Abteilungen zwar spezifische Funktionen übertragen werden, die Art und Weise, wie sie diese Funktionen erfüllen, bestimmt sich allerdings weniger aus der Aufgabe selbst, als vielmehr daraus, wie die Abteilungen ihre internen Prozesse gestalten und steuern (Weber, 1992, S. 12). D.h. so wie das Gesamtsystem entwickeln auch die Subsysteme „Vorstellungen davon, wie eine adäquate Funktionserfüllung auszusehen hat“ (Weber, 1992, S. 12). Beeinflusst werden diese Vorstellungen zum einen durch die in der Umwelt verfügbaren und / oder die durch andere Abteilungen bereitgestellten Inputressourcen. Zum anderen werden sie dadurch beeinflusst, dass das Erfüllen der den Abteilungen zugewiesenen Funktionen nicht Zweck als solcher ist, sondern dazu dient, die Ziele und Anforderungen des Betriebes zu erfüllen. Insofern müssen sich die Subsysteme bei der Gestaltung und Steuerung ihrer Prozesse letztendlich auch immer an den übergeordneten Zielen und Anforderungen des Gesamtsystems orientieren.

Übertragung der theoretischen Grundlagen auf den Projektgegenstand

Für die Übertragung der theoretischen Grundlagen auf den Projektgegenstand ist zunächst die Unterscheidung von Systemtypen nach ihren Hauptaufgaben von Bedeutung. Hiernach stellt die betriebliche Ausbildung ein Aufrechterhaltungssystem dar, dessen wesentliche Aufgabe in der Qualifizierung und Sozialisation von Nachwuchskräften für den eigenen Betrieb - verstanden als produktives oder ökonomisches System, welches Waren oder Dienstleistungen erstellt - besteht. Insofern gestaltet sich die Beziehung zwischen betrieblicher Ausbildung und Betrieb als eine zwischen Sub- und Gesamtsystem. Betriebliche Ausbildung ist demzufolge nicht selbst Zweck, sondern Funktion, um weitergehende Zwecke, nämlich die des Gesamtbetriebes, zu erreichen. Die bedingt gegebenen Autonomie von Subsystemen ermöglicht es nun, dass die an der betrieblichen Ausbildung Beteiligten eigene Vorstellungen davon entwickeln, wie und mit welchem Anspruch die Ausbildung – unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben – erfolgen soll, d.h. welche Qualitätsziele (z.B. eher an der beruflichen Tüchtigkeit oder eher an der beruflichen Mündigkeit orientiert) sie mit der Erfüllung ihrer Aufgabe verbinden und wie sie den Ausbildungsprozess – in Abhängigkeit der verfügbaren Ressourcen – planen, realisieren und steuern, um die Qualitätsziele auch einlösen (z.B. Auswahl der Lehr-Lern-Methoden, Durchführung von Lernstandkontrollen). Aufgrund des funktionalen Bezuges zwischen Ausbildung und Betrieb resultieren aber auch aus den übergeordneten Grundsätzen (Kultur) und Zielen des Betriebes – anders formuliert: aus der gesamtbetrieblichen Qualitätspolitik – Qualitätsansprüche an die Ausbildung (z.B. Verbesserung des Betriebsimages, schnelle und breite Einsatzfähigkeit unmittelbar nach Ausbildungsabschluss), denen ebenfalls, wenn nicht sogar vorrangig Rechnung zu tragen ist. Damit dient Qualitätssicherung betrieblicher Ausbildung sowohl der Erfüllung unmittelbarer wie mittelbarer Qualitätsanforderungen und sollte insofern in die gesamtbetrieblichen Qualitätsaktivitäten eingebunden sein.

Ausbildung wird jedoch nicht allein vom Betrieb durchgeführt, sondern noch von weiteren Lernorten (u.a. berufsbildende Schule, ggf. überbetriebliche Ausbildungsstätte). Diese Lernorte wie auch weitere Akteure der beruflichen Ausbildung (z.B. Branchenverbände) lassen sich im Kontext des systemtheoretischen Gedankengebäudes in der Umwelt des Betriebes, mit dem er in Austauschbeziehungen steht, verorten. Über diese Austauschbeziehungen können Beeinflussungen der betrieblichen Qualitätsziele von Ausbildung durch andere Bildungsakteure und –beteiligte resultieren.

Forschungsziele

Mit dem Forschungsprojekt werden mehrere, aufeinander aufbauende Ziele verfolgt:

- Angestrebt wird, die Qualitätsverständnisse und –ziele zu identifizieren, die Betriebe der Ausbildung zu Grunde legen, und diese daraufhin zu analysieren, inwieweit ein Kern gemeinsamer Qualitätsverständnisse und -ziele existiert. Ferner gilt es, die Instrumente, Verfahren und Mechanismen aufzudecken, die in der Praxis auf der strategischen wie operativen Ebene angewandt werden, um das Erreichen der ausbildungsbezogenen Qualitätsziele zu gewährleisten. Dabei sind auch Kooperationen in der Qualitätssicherungspraxis zwischen Betrieben und anderen an der Ausbildung beteiligten Stellen zu berücksichtigen. In diesem Kontext ist ferner die Art der Kopplung der ausbildungsbezogenen Qualitätsziele und -sicherungsaktivitäten an die gesamtbetriebliche Qualitätspolitik zu ermitteln und auf unterschiedlich Formen der Kopplung zu untersuchen. Insgesamt soll damit die Transparenz in Bezug auf die betriebliche Qualitätssicherungspraxis vergrößert werden.
- Es wird analysiert, inwieweit und welche systematischen Zusammenhänge zwischen bestimmten Qualitätszielen und spezifischen Qualitätssicherungsstrategien bestehen. Dabei ist auch der Einfluss von Rahmenbedingungen (u.a. Betriebsgröße, Branchenzugehörigkeit, Wirtschaftslage, Gründe für Ausbildungsbeteiligung) zu berücksichtigen und zu untersuchen. Auf dieser Grundlage wird angestrebt, eine Typologie der Qualitätssicherung betrieblicher Ausbildung zu entwickeln.
- Auf den beiden vorgenannten Punkten aufbauend sollen Ansatzpunkte für die Förderung und Stärkung von Qualitätssicherung betrieblicher Ausbildung abgeleitet und darauf bezogene Konzepte der Entwicklung, Gestaltung und Implementation betrieblicher Qualitätssicherung erarbeitet werden.

Zentrale Forschungshypothesen

Hypothese 1: Betriebe unterscheiden sich in Bezug auf die der Ausbildung zu Grunde gelegten Qualitätsziele und –ansprüche sowie dahingehend, inwieweit sich diese aus den rechtlichen Vorgaben, dem Qualitätsverständnis der an der Ausbildung Beteiligten sowie der Qualitätspolitik des Betriebes ableiten. Gleichwohl existiert ein Kern von Qualitätszielen, der von allen Betrieben geteilt wird.

Hypothese 2: Betriebe unterscheiden sich in Bezug auf die angewandten Instrumente, Verfahren und Mechanismen, mit denen sie die Qualitätsziele zu erreichen suchen, sowie in Bezug auf die Verankerung der ausbildungsbezogenen Qualitätssicherungsstrategien in gesamtbetriebliche Qualitätskonzepte.

Hypothese 3: Es bestehen systematische Zusammenhänge zwischen den Qualitätszielen und den Qualitätssicherungsstrategien.

Hypothese 4: Die Zusammenhänge zwischen Qualitätszielen und Qualitätssicherungsstrategien werden durch Rahmenbedingungen, wie verfügbare Ressourcen, Betriebsgröße und Brachenzugehörigkeit, beeinflusst.

Forschungsfragen

Fragen in Bezug auf die Qualitätsziele:

- Welche Qualitätsziele liegen der betrieblichen Ausbildung zu Grunde?
- In welchem Bezug stehen sie zu übergeordneten betrieblichen Qualitätszielen und -ansprüchen?
- Über welche Kriterien werden die Qualitätsziele operationalisiert?
- Inwieweit kommen hierbei auch lernortübergreifende Ziele und Kriterien zur Anwendung bzw. findet eine Abstimmung von Qualitätszielen und -kriterien mit anderen Lernorten sowie Akteuren beruflicher Ausbildung u.a. (berufsbildende Schulen, überbetriebliche Ausbildungsstätten, Kammern, Branchenverbänden) statt?
- Lässt sich ein betriebs-, möglicherweise auch ein akteursübergreifendes i.S.v. gemeinsames Set von Qualitätszielen und -kriterien identifizieren?

Fragen in Bezug auf Mechanismen, Verfahren und Instrumente der Qualitätssicherung:

- Welche Qualitätssicherungsinstrumente kommen zur Anwendung und wo setzen sie an?
- Inwieweit existieren für die Umsetzung der Maßnahmen zur Qualitätssicherung festgelegte Strukturen und Abläufe?
- Inwieweit sind andere Lernorte in die Qualitätsaktivitäten einbezogen bzw. finden Kooperationen mit anderen Akteuren beruflicher Ausbildung statt?
- Wie wird die Qualität anderer Lernorte von den Betrieben beurteilt?

Fragen in Bezug auf die betriebliche Verankerung von Qualitätssicherung:

- Inwieweit und auf welche Weise ist Qualitätssicherung der Ausbildung in die betrieblichen Gesamtabläufe und die gesamtbetriebliche Qualitätspolitik eingebunden?

Übergreifende Fragestellungen:

- Welche Notwendigkeiten und Möglichkeiten werden für eine Stärkung der Qualitätssicherungspraxis gesehen und welche Rahmenbedingungen müssen dafür auf den verschiedenen Systemebenen geschaffen werden?
- Welche Auswirkungen hat Qualitätssicherung auf das Ausbildungsangebot (qualitativ u.a. hinsichtlich von Planung, Gestaltung und Durchführung von Ausbildung, Rollenverständnis; quantitativ u.a. hinsichtlich Ausbildungskapazitäten, Ausbildungsberufen)? Gibt es ein Spannungsverhältnis zwischen Qualitätsanforderungen und -sicherung und dem bildungspolitischen Ziel, ausreichend Ausbildungsplätze zu schaffen?

Transfer

Die Projektergebnisse richten sich an alle Akteure der beruflichen Ausbildung. Ihnen sollen Grundlagen für die Entwicklung, Implementierung, Verstetigung und fortlaufende Weiterentwicklung von Qualitätssicherungskonzepten an die Hand gegeben werden. Die Erkenntnisse sollen beispielsweise eine Basis schaffen, Instrumente zu erarbeiten, die es Betrieben ermöglichen, ihren Stand der Qualitätssicherung einzuschätzen und Perspektiven zu definieren, wie sie in ihren Qualitätsaktivitäten voranschreiten können. Die Forschungsergebnisse sollen aber auch die Grundlage dafür bilden, Konzepte zu entwickeln, die auf lernortübergreifende Qualitätsaktivitäten hinwirken.

Der kontinuierliche Transfer von Zwischenergebnissen erfolgt über den Projektbeirat sowie durch Vorträge und Veröffentlichungen.

2. Begründete Zuordnung zu den Forschungsschwerpunkten

Das Forschungsprojekt ist dem Forschungsschwerpunkt Modernisierung und Qualitätssicherung der beruflichen Bildung zugeordnet. Weiterentwicklungen der Ordnungsmittel dienen zwar der Qualitätssicherung beruflicher Ausbildung, indem sie den veränderten Anforderungen der Arbeitswelt Rechnung tragen. Zugleich gehen sie aber bezogen auf ihre Umsetzung mit neuen Qualitätsanforderungen einher. Das Forschungsprojekt richtet den Blick auf die von Betrieben entwickelten Strategien zur Bewältigung dieser Anforderungen. Damit wird ein Aspekt der im Jahresforschungsprogramm 2006 formulierten Aufgabe von Forschung aufgegriffen, „die unterschiedlichen Typen von Qualitätssicherung an den verschiedenen Lernorten der beruflichen Aus- und Weiterbildung, unter anderem im Hinblick auf Ziele, Instrumente, Stärken und Probleme, zu identifizieren, zu systematisieren und zu bewerten (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2006, S. 24).“

3. Konkretisierung des Vorgehens

Forschungsmethoden

Im Zentrum des Forschungsprojekts steht die in und von Betrieben realisierte Praxis der Qualitätssicherung beruflicher Ausbildung vor dem Hintergrund der jeweiligen Qualitätsziele. Entsprechend werden die Erhebungen primär auf betriebliche Ebene stattfinden. Für eine differenzierte Einordnung der betrieblichen Qualitätssicherungsaktivitäten sollen aber auch die auf betriebliche Ausbildungsziele und -qualitätssicherung bezogenen und ggf. auf diese einwirkenden Sichtweisen und Einschätzungen anderer Akteure und Anspruchsgruppen dualer Berufsausbildung einbezogen werden. Insgesamt werden dafür folgende Zugänge zum Forschungsgegenstand gewählt:

Den ersten Zugang zum Forschungsgegenstand bilden Materialien zu Fallbeispielen betrieblicher Qualitätssicherung aus der vorangegangenen Pilotstudie. Die Materialien wurden zum Teil über das Internet, zum Teil über explorative Betriebsbesuche akquiriert. Für die Analyse wurde ein erstes Raster entwickelt, welches auf der Grobebene die Strukturierungselemente „Ziele und Kriterien“, „Konzepte und Verfahren“, „Evaluation“ und „Konsequenzen“ umfasst. Diese sind zum Teil bereits weiter ausdifferenziert, zum Teil ist dies noch zu leisten. Die Analyseergebnisse sollen u.a. für die Konstruktion von Erhebungsinstrumenten herangezogen werden.

Als weiterer Zugang soll der Expertenmonitor genutzt werden. Der Expertenmonitor ist als Panel mit derzeit rund 1.200 Personen angelegt, wobei gegenwärtig eine Aufstockung des Expertenpools um mehrere hundert Personen vorbereitet wird. Die Experten rekrutieren sich aus unterschiedlichen Akteursgruppen beruflicher Bildung; vertreten sind u.a. Experten aus

Betrieben und berufsbildenden Schulen, aus Verbänden sowie aus staatlichen und privaten Forschungseinrichtungen. Bei diesen Experten sollen über einen halbstandardisierten Fragebogen die aus ihrer Sicht relevanten Qualitätsziele betrieblicher Ausbildung und die daraus resultierenden Anforderungen an Qualitätssicherung ermittelt werden. Eine wesentliche Grundlage werden dabei neben den rechtlichen Vorgaben die Spezifikationen betrieblicher Ausbildungsqualität bisheriger Forschungsarbeiten bilden; in Bezug auf die Qualitätsziele soll hier insbesondere an die von Jungkuntz erarbeiteten Konzeptionalisierungen und Operationalisierungen angeknüpft werden. Zudem soll überprüft werden, welche Relevanz den unter Punkt 2. (Forschungsbegründende Angaben – Problemdarstellung) aufgeführten Entwicklungen aus Sicht der Experten für die Initiierung qualitätssichernder Aktivitäten zukommt, welche weiteren Gründe und Anlässe sie sehen und welche Hemmnisse ihrer Einschätzung nach der Anwendung qualitätssichernder Verfahren entgegen stehen [10].

Die erhobenen Daten sollen u.a. daraufhin analysiert werden, inwieweit sich innerhalb jeder der vertretenen Expertengruppen ein gemeinsames Qualitätsverständnis identifizieren lässt, inwieweit die Qualitätsverständnisse zwischen den Expertengruppen differieren und ob es ein über alle Expertengruppen hinweg gemeinsames Kernverständnis gibt. Solche Analysen können mit unterschiedlichen Verfahren durchgeführt werden (z.B. mittels Korrelations- oder Distanzmaßen), die jeweils Vor- und Nachteile aufweisen. Es ist daher beabsichtigt, mehrere Verfahrensweisen anzuwenden, so dass die jeweils erzielten Ergebnisse miteinander verglichen und die ausgewiesenen Übereinstimmungen und Differenzen abgesichert werden können.

Ausgehend von dem mittels Expertenbefragung ermittelten Erwartungen und Einschätzungen zur betrieblicher Qualitätssicherungspraxis (im Sinne eines Soll-Zustandes) erfolgt eine repräsentative Betriebsbefragung zur konkret vorfindbaren Praxis der Qualitätssicherung betrieblicher Ausbildung (im Sinne eines Ist-Zustandes).

Beabsichtigt ist, bei einer Netto-Stichprobe von 2.000 Betrieben Telefoninterviews auf Grundlage eines standardisierten Fragebogens zur Planung und Steuerung der Ausbildung, zur Einbindung dieser Aktivitäten in übergeordnete Betriebsleitlinien sowie zu Rahmenbedingungen durchzuführen (CATI-Befragung). Die Ziehung der Stichprobe soll in Kooperation mit dem derzeit im Aufbau befindlichen Ausbildungsmonitor erfolgen. Bei der Stichprobenziehung sind u.a. folgende Merkmale zu berücksichtigen: Ausbildungsbeteiligung, Betriebsgröße (Klein-, Mittel- und Großbetriebe), Wirtschaftssektor (Industrie, Handel und Handwerk) sowie Region (Ost/West).

Die quantitativen Daten sollen u.a. dahingehend analysiert werden, ob sich Typen betrieblicher Qualitätssicherung der Ausbildung identifizieren lassen. Zu den einzelnen Typen sind vertiefende Fallstudien vorgesehen, um die Typologie zu überprüfen und weiter auszudifferenzieren. Beabsichtigt ist, zu jedem Typen drei Fallstudien zu realisieren. Die Festlegung der Kriterien, nach denen Betriebe für die Fallstudien ausgewählt werden, kann derzeit noch nicht vorgenommen werden, sondern erst, wenn eine Typologie vorliegt.

Ergänzend und parallel zu den vorbenannten Aktivitäten werden vorhandene quantitative Datensätze auf Indikatoren für Ausbildungsqualität hin analysiert (z.B. Prüfungserfolg, Lösungsquoten, nicht besetzbare Ausbildungsplätze).

Projektbeirat

Den Partnerprojekten „Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ und „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ soll ein gemeinsamer Beirat zur Seite gestellt werden, der die Projektbearbeitung insbesondere in wissenschaftlicher Hinsicht unterstützen und fördern soll. Vorgesehen ist daher, den Beirat vorwiegend mit universitär und außeruniversitär tätigen Berufsbildungswissenschaftlern zu besetzen.

Dienstleistungen Dritter

Mit der Erhebung und Erfassung quantitativer Daten zur betrieblichen Qualitätssicherungspraxis soll ein externer Auftragnehmer beauftragt werden. Die Entwicklung des dabei einzusetzenden standardisierten Fragebogens sowie die Datenauswertung erfolgt durch die Projektbeteiligten.

Die Erarbeitung der Leitfäden für die Fallstudien soll in Kooperation mit einem externen Auftragnehmer erfolgen, von welchem auch ein Teil der Fallstudien durchgeführt wird. Weitere Fallstudien führen die Projektbeteiligten durch. Der Befragung über den Expertenmonitor wird vollständig intern realisiert.

Kooperationen

Über die Kooperation zwischen den beiden Partnerprojekten hinaus sind interne Kooperationen vor allem im Rahmen der BIBB-internen Arbeitsgruppe „Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung“ vorgesehen.

Externe Kooperationen erfolgen insbesondere über den Projektbeirat.

Laufzeit / Zeitrahmen / Zwischenbericht

Laufzeit: IV/2006 – IV/2009

Zwischenbericht: III/2008

Projekt-Nr. 2.2.202 „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“

Forschungsstand

In der Vergangenheit sind verschiedene Studien zur Analyse der Ausbildungsqualität in der dualen Berufsausbildung durchgeführt worden, die eine wichtige Grundlage für das vorliegende Projekt bilden. Diese einzelnen Studien wurden im Partnerprojekt „Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ (Projekt-Nr. 2.2.201) ausführlich beschrieben, weshalb an dieser Stelle darauf verzichtet wird. Bei diesen Qualitätsuntersuchungen wurde die Perspektive der Jugendlichen auf ihre Ausbildung nur als ein Teilaspekt berücksichtigt, auch wurden ihre Reaktionen im Falle von Konflikten nicht hinreichend thematisiert. Deshalb werden nachfolgend Forschungsarbeiten zusammengefasst, die sich vor allem auf die Wahrnehmungen und Verhaltensweisen der Jugendlichen während der Berufsausbildung beziehen.

Neuere Untersuchungen

Aktuelle Daten zur Ausbildungsqualität aus Sicht der Auszubildenden legt die DGB-Jugend im „DGB-Ausbildungsreport 2006“ (vgl. DGB-Jugend, 2006) vor, mit dem das in der Problemdarstellung genannte „Schwarzbuch Ausbildung“ ergänzt wird (vgl. DGB-Jugend, 2005). Der Ausbildungsreport beruht auf einer schriftlichen Befragung von 3.145 Auszubildenden aus 95 verschiedenen Ausbildungsberufen, die größtenteils klassenweise über Oberstufenzentren bzw. Berufsschulen kontaktiert wurden. Hierbei wurden die Jugendlichen zu den Themen Ausbildungsinhalte (Ausbildungsplan, ausbildungsfremde Tätigkeiten), fachliche Anleitung, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung und persönliche Bewertung der Ausbildungsqualität befragt. Einerseits werden im Ausbildungsreport zu diesen Aspekten die Antworten aller Befragten berichtet. Andererseits werden im Hinblick auf die Qualitätskriterien für die 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe Rankings vorgelegt. Hierbei wird eine Indexbildung über mehrere Kriterien hinweg vorgenommen, wodurch die Gesamtqualität der Ausbildungen deutlich werden soll. Ergänzt werden diese quantitativen Auswertungen durch Einzelfallschilderungen aus der Onlineberatung „Dr. Azubi“.

Bei der Gesamtqualität nach Branchen schneiden „Dienstleistung IT“, „Metallberufe Industrie“ und „Kaufleute Handel“ am besten ab, während Ausbildungen aus den Branchen „Gesundheit und Pflege“, „sonstige Dienstleistungen“ und „Handwerk Ernährung, Gastronomie“ von den Auszubildenden am schlechtesten beurteilt wurden. Im Mittelfeld liegen folgende Branchen: „Kaufleute Büro“, „Dienstleistung Industrie“, „Handwerk Metall“, „Handwerk Bau“ und „Verwaltung“. Bei den Einzelbewertungen werden u.a. folgende Ergebnisse genannt:

- die Hälfte der Befragten gibt an, dass die im Ausbildungsplan getroffenen Vereinbarungen eingehalten werden,
- ca. ein Drittel verrichtet manchmal bis häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten,
- ca. ein Drittel der Jugendlichen gibt an, regelmäßig Überstunden leisten zu müssen (24 % von ihnen bekommen für diese Überstunden weder eine Vergütung noch Freizeitgleich),
- fast zwei Drittel der Auszubildenden bewerten die fachliche Qualität ihres Betriebes mit „gut“ oder „sehr gut“; die fachliche Qualität der Berufsschule bezeichnet hingegen nur knapp die Hälfte als „gut“ oder „sehr gut“,

- bei gut der Hälfte der befragten Auszubildenden gibt es im Betrieb eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder einen Betriebs-/Personalrat. Insgesamt sind die Auszubildenden mit betrieblicher Interessenvertretung deutlich zufriedener als Auszubildende, die sich alleine durchsetzen müssen.

Die Autoren stellen selbst heraus, dass der DGB-Ausbildungsreport keine repräsentative Studie ist, dass er aber eine verlässliche Orientierungshilfe zur Situation der Auszubildenden in Betrieben und Berufsschule bietet. Hierfür soll der Report auch beim vorliegenden Forschungsprojekt genutzt werden.

Eine weitere aktuelle Studie zum Thema Ausbildung aus Sicht von Auszubildenden veröffentlichten Quante-Brandt u.a. (2006) unter dem Titel „Ausbildungsrealität – Anspruch und Wirklichkeit“. Befragt wurden hierbei 660 Jugendliche aus Bremen, die in Handwerksberufen ausgebildet wurden. Dies geschah zu drei Zeitpunkten: in der Probezeit, zum Zeitpunkt der Zwischenprüfung und kurz vor der Abschlussprüfung (zum letzten Zeitpunkt wurden angesichts von Ausbildungsabbrüchen nur noch 413 Jugendliche erreicht).

Während der DGB-Ausbildungsreport sich hauptsächlich auf die Messung unterschiedlicher Qualitätskriterien beschränkt, werden in der Studie von Quante-Brandt auch die Erwartungen der Jugendlichen an die Ausbildung und ihre Haltungen gegenüber Konfliktsituationen thematisiert. Zudem wird dargestellt, ob und bei welchen Personen die Auszubildenden bei Ausbildungsproblemen und -ängsten Rat suchen. So zeigt sich beispielsweise, dass

- die meisten Auszubildenden während der Probezeit einerseits bemüht sind, nicht unangenehm aufzufallen, sie andererseits aber Dinge sofort ansprechen, die ihnen nicht gefallen,
- die Jugendlichen angesichts von Schwierigkeiten im Betrieb vor allem Rücksprache innerhalb und außerhalb des Betriebes suchen, während sie die Reaktionen „sich krank melden“, „alles hinschmeißen“ und „abwarten/ignorieren“ weniger in Betracht ziehen
- und dass die Auszubildenden bei Prüfungsängsten vor allem Hilfe bei Eltern, Freunden und Bekannten suchen, während dies bei Berufsschullehrer/-innen, Ausbilder/-innen und Kollegen/-innen deutlich seltener geschieht. Allerdings holen demnach männliche Jugendliche und Jugendliche mit Migrationshintergrund im Vergleich zu weiblichen Jugendlichen insgesamt seltener Hilfe ein.

Insgesamt kommen die Autoren zu dem Schluss, dass es häufig nicht gelingt, die Spannungen zwischen den Erwartungen der Jugendlichen und den Bedingungen in der Berufsausbildung durch offenen Austausch zu lösen. Hierdurch bestehe die Gefahr, dass es zu einer Verfestigung von Problemlagen komme. Im Vergleich zum DGB-Ausbildungsreport beruht die Studie von Quante-Brandt sowohl in quantitativer als auch in regionaler Hinsicht auf einer wesentlich schmaleren Befragungsbasis. Durch ihre andere inhaltliche Akzentuierung – Erwartungen von Jugendlichen an ihre Ausbildung, Umgang mit Konfliktsituationen – bietet sie aber wichtige Anknüpfungspunkte. Im Rahmen des geplanten Forschungsprojekts gilt es daher zu überprüfen, inwiefern die aufgezeigten Zusammenhänge in Deutschland insgesamt und bei anderen Ausbildungsberufen vorliegen.

Frühere Untersuchungen

Fragen der Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden standen vor allem in den 90er Jahren im Zentrum unterschiedlicher Forschungsarbeiten des BIBB. Die Thematik wurde in einer Reihe quantitativ wie qualitativ orientierter Forschungsprojekte aufgegriffen. Das Forschungsprojekt "Jugend und Berufsausbildung in Deutschland" zeigt Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Einschätzung und Bewertung von Auszubildenden in Ost und West ihrer

betrieblichen Ausbildung auf. Das Projekt "Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden" stellt neben der unterschiedlichen Sicht von Auszubildenden in 15 dualen Ausbildungsberufen auf ihre betriebliche Ausbildung, d.h. auf ihre Lernarrangements, die Gestaltung der Ausbildung und die Anforderungen an die Auszubildenden auch die Zeitverwendung der Azubis im betrieblichen Ausbildungsalltag dar.

Einen anderen Zugang wählen das Projekt "Neue Führungs- und Kommunikationsstile in der gewerblichen Ausbildung" sowie dessen Nachfolgeprojekt in Ostdeutschland ("Analyse von Führungsstilen und Ausbildungsmethoden in den neuen Bundesländern"), welche Auszubildende und Ausbilder in ausgewählten gewerblich technischen Ausbildungsberufen befragen. Im Zentrum der Untersuchungsansätze steht hierbei die Ausbildungspraxis, die in einem Mix aus qualitativen und quantitativen Methoden analysiert wird. Neben den eigentlichen Führungsstilen und Ausbildungsmethoden der Ausbilder stehen die diesbezüglichen Unterschiede von Fremdeinschätzung der Ausbilder durch die Auszubildenden wie die Selbsteinschätzung der Ausbilder selbst im Mittelpunkt der Untersuchungen.

Angesichts hoher Durchfallquoten in einer Reihe dualer Berufe setzt sich das Forschungsprojekt "Faktoren für den Erfolg bei Abschlussprüfungen im dualen System" Ende der 1990er Jahre in einem qualitativ orientierten Forschungsansatz mit den Gründen für den (Miss)Erfolg in ausgewählten Handwerksberufen auseinander. Befragt werden dabei als Experten u.a. Prüflinge und Prüfer/-innen sowie Ausbilder/-innen und Lehrer/-innen. Dabei zeigt sich insbesondere aus der Perspektive der Auszubildenden die Bedeutung des betrieblichen Ausbildungsprozesses, wenngleich dieser nicht als einziger verantwortlicher Faktor herauskristallisiert werden kann.

Im Vorhaben "Evaluierung der Ausbildungsprogramme Ost 2002 – 2004" wird u.a. die Ausbildungssituation der außerbetrieblichen Ausbildungsplatzprogramme für sog. marktbenachteiligte Jugendliche in Ostdeutschland u.a. mittels einer quantitativen Erhebung bei den Auszubildenden selbst untersucht.

Die genannten Arbeiten fokussieren mit je unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten auf den Ausbildungsprozess als Ganzes oder auf Facetten davon. Die Forschungsfragen konzentrieren sich stark auf den betrieblichen Ausbildungsprozess. Im Vordergrund des Forschungsinteresses steht die Perspektive der Auszubildenden. Zum Teil werden auch unterschiedliche Sichtweisen reflektiert, diese partiell auch aufeinander bezogen. Deutlich wird dabei – unabhängig von der jeweiligen Fragestellung – die Bedeutung der betrieblichen Ausbildungspraxis, insbesondere im Hinblick auf das Gelingen der Ausbildung und den Ausbildungserfolg.

Bewertung des Forschungsstandes

Die angeführten *früheren Untersuchungen* wählten in Abhängigkeit der jeweiligen Fragestellung je unterschiedliche theoretische wie methodische Zugänge. Zwar wurden dabei zentrale Fragestellungen der Qualitätsdiskussion in der dualen Ausbildung gestellt und diese Debatte z.T. explizit angeschnitten. Aufgrund der aufgezeigten unterschiedlichen thematischen Schwerpunkte erfolgt allerdings lediglich punktuell eine Anbindung an die Qualitätsforschung. Vor diesem Hintergrund muss es daher die zentrale Aufgabe des vorliegenden Projektes sein, die Analyse der Ausbildungspraxis aus Sicht der Auszubildenden stringent in die Qualitätsforschung einzubetten. Die oben angeführten *neueren Untersuchungen* (vgl. Quanten-Brandt u.a. 2006, DGB-Ausbildungsreport 2006) legen diesbezüglich bereits aktuelle empirische Zusammenhänge vor. Allerdings können diese in Bezug auf Deutschland und auf einzelne Ausbildungsberufe nicht als repräsentativ gelten, so dass ihre Ergebnisse für das vorliegende Forschungsprojekt als Hypothesen zu verstehen sind, die es zu überprüfen gilt.

Aspekte der internationalen Berufsbildung

Auf europäischer Ebene hat das Thema Ausbildungsqualität in den letzten Jahren in Theorie wie Praxis einen starken Bedeutungszuwachs erfahren. So wird es z.B. verstärkt im Rahmen des „European Network on Quality Assurance“ diskutiert (vgl. European Commission, 2006). Im Zusammenhang mit dieser Initiative veranstaltet das europäische Berufsbildungszentrum CEDEFOP regelmäßig Peer-Learning-Visits in den unterschiedlichen Teilnehmerländern, bei denen die berufsbildungsbezogene Qualitätssicherungspraxis des jeweiligen Landes vorgestellt und kritisch diskutiert wird. Im Jahr 2007 wird in Deutschland unter dem Thema „Qualität der Berufsausbildung“ solch ein Peer-Learning-Visit stattfinden, an dessen Organisation das BIBB beteiligt ist. Somit bietet sich die Chance, aus den Rückmeldungen der teilnehmenden Personen einen Blick von außen auf die Qualitätssicherung in der deutschen Berufsausbildung zu werfen.

Theoretische Bezüge

Das Forschungsprojekt baut auf theoretischen Grundlagen aus der Qualitätsdiskussion in der Berufsbildung, der Berufspädagogik und der Jugendsoziologie auf.

Die Qualitätsdiskussion in der beruflichen Bildung kann mittlerweile als eigenständiges interdisziplinäres Forschungsfeld verstanden werden, auf dem sich bestimmte Betrachtungsweisen, Begriffe und theoretische Grundannahmen etabliert haben (vgl. Euler, 2005; AG Qualitätssicherung von beruflicher Aus- und Weiterbildung, 2006). Dementsprechend werden diese im Forschungsprojekt als analytische Kategorien genutzt, um die Qualitätsbeurteilung der Ausbildung durch die Jugendlichen zu ermöglichen. Zentral ist hierbei u.a. die Unterscheidung zwischen Input-, Prozess- und Outputqualität (vgl. Arnold, 1994). Das Forschungsprojekt konzentriert sich vor allem auf die Prozessqualität (u.a. fachliche, soziale und pädagogische Kompetenz der Ausbilder/-innen), da diese am genauesten von den Jugendlichen wahrgenommen wird und da die Auszubildenden auch am ehesten Einfluss auf die Ausbildungsabläufe nehmen können. Doch auch die Input-Qualität (u.a. Existenz eines schriftlichen Ausbildungsplans) und die Output-Qualität (u.a. Einschätzung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch die Ausbildung) können in Teilbereichen durch die Auszubildenden eingeschätzt werden.

Eine weitere Kernaussage der Qualitätsdiskussion bezieht sich auf die zwangsläufige Normativität von Qualitätsmessungen: „Qualitätsentwicklung stützt sich unverzichtbar auf Normen, die nicht auf ihre Wahrheit, sondern nur auf ihre Begründung sowie auf ihre Gültigkeit in einer sozialen Gemeinschaft hin überprüft werden können. Daraus ergibt sich, dass Qualität das Ergebnis einer normativen Bestimmungsleistung darstellt“ (Euler, 2006, S. 58). Im Rahmen einer Qualitätsmessung kann also nicht voraussetzungsfrei bestimmt werden, inwieweit ein Gegenstand „gut“ ist, sondern nur inwieweit er vor dem Hintergrund bestimmter Ansprüche einzelner Instanzen „gut“ ist. Im vorliegenden Projekt werden hierbei die Qualitätsansprüche dreier Instanzen berücksichtigt:

- Qualitätsansprüche, die von der **Berufspädagogik** gestellt werden: Die Grundlage der Untersuchung bilden explizit berufspädagogische Qualitätskriterien. Aus pädagogischer Perspektive werden Ausbildungen als „gut“ und somit als qualitativ hochwertig verstanden, wenn sie zur „Bildung“ der Auszubildenden beitragen. Bezogen auf den Beruf setzt sich Bildung aus „beruflicher Tüchtigkeit“ und „beruflicher Mündigkeit“ zusammen. Um ermitteln zu können, ob Auszubildende diese beiden übergeordneten Zielkategorien erreichen, leitet Jungkunz (1995) in einer Studie zum Berufsausbildungserfolg (vgl. auch die Zusammenfassung im Forschungsstand des Partnerprojektes) aus ihnen zunächst sieben konkretere Zieldimensionen ab (betriebsbezogene, berufsbezogene, prüfungsbezogene, schulbezogene, weiterbildungsbezogene, demokratiebezogene, persönlichkeits-

bezogene Zieldimension). Diese Dimensionen setzt er wiederum in Beziehung zur Sach-, Sozial- und Selbstkompetenz der Auszubildenden, die er als Grundlage und Kennzeichen der einzelnen Zieldimensionen versteht. Sowohl für die verschiedenen Zieldimensionen als auch für die einzelnen Kompetenzen legt er schließlich operationalisierte Skalen vor. Insgesamt ergibt sich somit ein „Theoretisches Modell des Berufsausbildungserfolgs“.

Anhand der verschiedenen Skalen lässt Jungkunz den Berufsausbildungserfolg von Auszubildenden aus unterschiedlichen Handwerksberufen von Ausbildern, Berufsschullehrern und den Auszubildenden selbst einschätzen. Um die festgestellte Varianz des Berufsausbildungserfolgs zu erklären, entwickelt Jungkunz ein „Theoretisches Modell von Einflussfaktoren auf den Berufsausbildungserfolg“, in dem unterschiedlichste betriebliche, schulische, häusliche und persönlichkeitsbezogene Einflüsse berücksichtigt werden.

In Bezug auf das vorliegende Projekt bietet das „Theoretische Modell zum Berufsausbildungserfolg“ wichtige Anknüpfungspunkte für die Operationalisierung der Outputqualität. So besteht die Möglichkeit, an die von Jungkunz erarbeiteten Skalen für „berufliche Tüchtigkeit“ (z.B. Haben die Jugendlichen den Eindruck, die praktischen Berufsinhalte zu beherrschen? Haben die Jugendlichen den Eindruck, die theoretischen Berufsinhalte zu beherrschen?) als auch an die zur „beruflichen Mündigkeit“ (z.B. Sind die Jugendlichen mit ihren Rechten und Pflichten vertraut? Wird die Ausbildung als Schritt ins Erwachsensein erlebt?) anzuknüpfen. Aus dem „Modell von Einflussfaktoren auf den Berufsausbildungserfolg“ können hingegen Kriterien für die Input- und die Prozessqualität der Ausbildung abgeleitet werden. Diese beziehen sich vor allem auf die Ausgangsbedingungen und Abläufe im Betrieb. So ist beispielsweise zu ermitteln, inwieweit die Planmäßigkeit der Ausbildung gewährt wird, inwieweit die Ausbilder pädagogisch reflektiert unterweisen und inwieweit die Auszubildenden unter- oder überfordert werden.

- Qualitätsansprüche, die von **Jugendlichen** gestellt werden: Aus der Berufsbildungsforschung und der Jugendsoziologie (s.u.) ist bekannt, dass Jugendliche Ansprüche an ihre Ausbildung stellen, die bis zu einem gewissen Grad mit den berufspädagogischen Ansprüchen vereinbar sind, die sich aber nicht mit ihnen decken (vgl. Jungkunz, 1996). So legen die Jugendlichen beispielsweise hohen Wert darauf, dass sie durch ihre Ausbildung soziale Wertschätzung in ihrer Peer-Group erhalten (vgl. Krewerth & Ulrich, 2004) und dass ihre Freizeitaktivitäten mit dem Beruf vereinbar sind (vgl. Buschbeck & Krewerth, 2004). Auch diese Qualitätskriterien sind im Projekt zu berücksichtigen, um erkennen zu können, wovon die Zufriedenheit der Jugendlichen mit ihrer Ausbildung letztlich abhängt. Denn es wäre ja durchaus denkbar, dass Jugendliche auch dann zufrieden sind, wenn die berufspädagogischen Qualitätsstandards zwar nicht eingehalten, spezielle jugendbezogene Ansprüche jedoch erfüllt werden. Hier ergibt sich somit ein gewisses Spannungsverhältnis zwischen der reinen Teilnehmerzufriedenheit der Jugendlichen einerseits und der berufspädagogischen Güte einer Ausbildung andererseits, das näher analysiert werden soll.
- Qualitätsansprüche, die von **Gesetzen** gestellt werden: Weitere Anforderungen an die duale Berufsausbildung liegen in Form von Gesetzen und Rechtsverordnungen vor. Zentral ist hierbei das Berufsbildungsgesetz (BBIG), in dem beispielsweise festgeschrieben ist, dass zu Beginn der Ausbildung ein schriftlicher Ausbildungsplan ausgegeben werden muss. Für minderjährige Jugendliche ist das Jugendarbeitsschutzgesetz (JarbSchG) relevant, in dem festgelegt ist, unter welchen Bedingungen Minderjährige beschäftigt werden dürfen. Schließlich ist im Zusammenhang mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung noch auf das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu verweisen. Die Mindeststandards, die in den genannten Gesetzen festgeschrieben werden, gelten für alle Ausbildungsberufe. Sie sollen die Grundbedingungen herstellen, unter denen eine berufspädagogisch sinnvolle Ausbildung ablaufen kann. Insofern ist ihre Einhaltung im Projekt zu überprüfen.

Neben den übergeordneten Gesetzen gibt es für jeden Ausbildungsberuf eine Ausbildungsordnung in Form einer Rechtsverordnung. Diese legt u.a. fest, welche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten in der Ausbildung vermittelt werden sollen (Spezifizierung der Output-Qualität) und in welchem Ausbildungsjahr dies jeweils geschehen soll (Spezifizierung der Prozess-Qualität). Da im Rahmen des Projektes mehrere Ausbildungsberufe untersucht werden, wäre es allerdings eine Überforderung, wenn die Einhaltung dieser für jeden Ausbildungsberuf individuellen Anforderungen überprüft werden sollte. Dieses geschieht stattdessen im Rahmen der Evaluation von Ausbildungsordnungen.

Konkrete Beispiele für die zu erfassenden Input-, Prozess- und Output-Qualitätsindikatoren werden im Abschnitt Forschungsziele angeführt.

Weitere theoretische Grundlagen werden der **Jugendsoziologie** entnommen. Sie bietet eine generelle Definition des Phänomens Jugend, an der sich das Forschungsprojekt orientiert: Jugend ist demnach eine „Lebensphase, in der die Persönlichkeitsentwicklung eines Subjektes maßgeblich vorangetrieben wird und in der sich das Selbstbild und die Identität von Personen zunehmend stabilisieren“ (Sektion Jugendsoziologie des DGS, 2006). Hierbei wird betont, dass die Persönlichkeit nicht nur ein Resultat äußerer Einflüsse ist, sondern dass das Subjekt auch aktiv an seiner Entwicklung mitwirkt, indem es einerseits bewusst Informationen aus der Umwelt selektiert, interpretiert und bewertet. Andererseits wirken die Jugendlichen aber auch gestaltend auf ihr Umfeld ein, um eine Entwicklung im Sinne ihrer Interessenlagen zu erreichen. Dies kann auch bedeuten, dass sie sich gezielt in ein völlig neues Umfeld begeben.

Aus dieser Perspektive werden im Forschungsprojekt die auf die Ausbildung bezogenen Qualitätsurteile der Jugendlichen als Sondierung und Bewertung von Umwelt verstanden, auf die Reaktionen innerhalb und außerhalb der Ausbildungsstelle erfolgen. Dadurch versuchen Jugendliche, ihre Interessen stärker durchzusetzen – notfalls durch Wechsel in ein neues Umfeld, in diesem Fall also durch Ausbildungs(platz)wechsel oder durch Abbruch der Ausbildung.

In der o.g. Definition erscheint Jugend als Übergangsphase zwischen Kindheit und Erwachsenenalter, in der bestimmte Entwicklungsaufgaben zu lösen sind, deren Erfüllung zum Teil durch Bildungszertifikate dokumentiert wird (allgemein bildender Schulabschluss, Ausbildungsabschluss etc.). Daher wird die Jugendzeit auch als Bildungsmoratorium bezeichnet, also als eine gewisse „Schonzeit“, die die ältere Generation der nachwachsenden Generation gewährt, um sich die für die moderne Arbeitswelt notwendigen Kompetenzen anzueignen (vgl. Reinders & Wild, 2003). Dieses Bildungsmoratorium entstand als Massenphänomen vor allem im Gefolge der Industrialisierung, als die Kompetenzen zur Erfüllung der sich immer stärker spezialisierenden Arbeitsabläufe nicht mehr im Rahmen der Familie vermittelt werden konnten (vgl. Reinders, 2004). Die Jugendsoziologie stellt aber gleichzeitig heraus, dass v.a. seit den 1970er Jahren neben diesem klassischen Jugendmodell des Bildungsmoratoriums ein alternatives Modell entstanden ist: Jugend als Freizeitmoratorium. Hiermit ist gemeint, dass sich Jugendliche nicht nur auf formal organisierte Bildungsanstrengungen konzentrieren, sondern dass sie ihre Zeit in einem steigenden Maße auch unter Gleichaltrigen in unterschiedlichsten Musik-, Sport- und Freizeitszenen verbringen. Hierdurch ist es zu einer Ausdifferenzierung und Pluralisierung von Jugendkulturen gekommen, die sich bewusst von der Erwachsenenkultur abgrenzen.

Das Bildungsmoratorium wurde allerdings nicht durch das Freizeitmoratorium abgelöst, sondern „beide Varianten stellen für Jugendliche heute Möglichkeiten dar, wie sie die Adoleszenz gestalten und interpretieren möchten: als raschen Übergang oder als Verweilen“ (ebd., S. 12). Dementsprechend ist es auch möglich, die Jugendlichen in Gruppen mit unterschiedlich ausgeprägter Bildungs- und Freizeitorientierung zu unterteilen.

Aus diesen Modellvorstellungen heraus geht das vorliegende Forschungsprojekt von der Annahme aus, dass bildungsorientierte Jugendliche andere Qualitätsmaßstäbe verwenden als freizeitorientierte und dass sich auch die Konflikte, die die jeweiligen Gruppierungen innerhalb der Betriebe austragen, voneinander unterscheiden. Angesichts des mittlerweile hohen Durchschnittsalters von Auszubildenden (1970: 16,6 Jahre, 2004: 19,4 Jahre (vgl. BMBF, 2006, S. 111)) stellt sich inzwischen aber auch die Frage, inwieweit Betriebe Auszubildende tatsächlich noch als Jugendliche verstehen oder inwieweit sie sie bereits als Erwachsene betrachten, denen evtl. in einem geringeren Maße ein Bildungs- oder Freizeitmatorium zugesprochen wird. Ablesbar könnte dies z.B. daran sein, dass Jugendliche den Eindruck haben, dass ihnen nur selten Lernzeiten und Arbeitsfehler zugestanden werden.

Insgesamt zeigen die jugendsoziologischen Bezüge also potentielle Konfliktpunkte zwischen Betrieben und Jugendlichen auf. Um die Reaktionen von Jugendlichen angesichts dieser Konflikte genauer zu betrachten, bietet sich eine Differenzierung in progressive und regressive Handlungen an. Progressive Handlungen würden vorliegen, wenn Jugendliche durch spezifische Strategien eine Verbesserung ihrer Ausbildungsbedingungen und -abläufe einfordern würden (z.B. offene Konfrontation eines Ausbilders, der oft ausbildungsfremde Aufgaben vergibt). Regressive Handlungen würden hingegen bei ausweichenden und evtl. selbstschädigenden Verhaltensweisen vorliegen (z.B. Abbruch sämtlicher Ausbildungsbe mühungen oder Drogenmissbrauch bei Jugendlichen, da sie den Eindruck haben, dass ihre Ausbildung angesichts der häufigen ausbildungsfremden Aufgaben sinnlos ist (vgl. Degen u.a., 2005)).

Neben den bis jetzt angesprochenen eher generellen Definitionen und Theorien zum Phänomen Jugend werden aus der Jugendsoziologie aber auch Aussagen über die aktuellen Erscheinungsformen der Jugend als Forschungsgrundlage herangezogen. Denn in der Jugendsoziologie wird seit jeher die sozialhistorische Wandelbarkeit des Phänomens Jugend betont (vgl. Griese, 1977, S. 11). Von welchen Problemlagen Jugendliche aktuell betroffen sind und welche Bewältigungsstrategien sich in unterschiedlichen Gruppierungen (Schichten, Milieus, Lebenslagen, Männer/Frauen, Jugendliche mit/ohne Migrationshintergrund) zeigen, wird in verschiedensten Jugenduntersuchungen thematisiert. Den prominentesten Platz nehmen die Shell-Jugendstudien ein. In den letzten Shell-Jugendstudien wird hierbei das Bild einer „pragmatischen Generation“ gezeichnet, die angesichts der erhöhten Leistungsanforderungen und Risiken der gegenwärtigen Gesellschaft nicht resigniert, sondern mit erhöhter Leistungsbereitschaft reagiert. Allerdings gibt es auch Gruppierungen (z.B. verstärkt unter Hauptschüler/-innen), die zunehmend davon ausgehen, dass sie keine adäquate Beschäftigung finden werden, was Aggression oder Resignation zur Folge haben kann (vgl. Deutsche Shell Holding, 2002 & 2006). Eine Aufgabe des Forschungsprojektes ist es daher, diese übergreifenden Aussagen über „die Jugend“ auf die Wahrnehmungen und Reaktionen von Jugendlichen in einer dualen Ausbildung herunterzubrechen. Denn bei der Durchsicht der jüngsten Shell-Studie fällt eines auf: Die Befragten haben hier lediglich die Möglichkeit, ihre Berufsausbildung von außen zu beurteilen, indem sie beispielsweise ihre Einmündungschancen in eine Berufsausbildung bewerten sollen. Die Innensicht auf die Berufsausbildung, wie also Auszubildende den Alltag im Betrieb erleben, wird hingegen nicht speziell thematisiert.

Forschungsziele

Das Forschungsprojekt beinhaltet zwei zentrale Forschungsziele: Es wird untersucht, wie duale Berufsausbildungen im Betrieb und den anderen Lernorten durchgeführt werden und inwiefern dies jugendbezogenen, pädagogischen und gesetzlichen Qualitätsansprüchen entspricht (1.). Hierauf aufbauend wird ermittelt, mit welchen Strategien die Jugendlichen reagieren, wenn es aus ihrer Perspektive in der Ausbildung zu Missständen und Konflikten – d.h. Qualitätsmängeln – kommt (2.).

Zu den Forschungszielen im Einzelnen:

(1.) Im Rahmen des Forschungsprojekts wird aus der Perspektive der Jugendlichen bei ausgewählten dualen Ausbildungsberufen untersucht, unter welchen Bedingungen in Betrieben ausgebildet wird (Input), wie die Ausbildung abläuft (Prozess) und zu welchen Ergebnissen dies führt (Output). Hierbei werden sowohl rein deskriptive Angaben (z.B. Wie häufig müssen Sie Überstunden leisten?) als auch die darauf bezogenen Qualitätsurteile der Jugendlichen (z.B. Haben Sie den Eindruck, dass sie zu viele Überstunden leisten müssen?) erfasst. Durch diese Kombination kann ermittelt werden, ob unterschiedliche Jugendgruppierungen – beispielsweise stärker freizeit- vs. stärker bildungsorientierte – systematisch voneinander abweichende Qualitätsmaßstäbe verwenden.

Der Schwerpunkt der Untersuchung liegt auf der Betrachtung der Ausbildungsbedingungen und –abläufe im Betrieb. Allerdings werden auch die übrigen Lernorte – Berufsschule, überbetriebliche Bildungsstätte – thematisiert. Insbesondere wird es hierbei um die Frage gehen, wie die Jugendlichen die Zusammenarbeit der verschiedenen Lernorte einschätzen. Eine umfassende Evaluierung der nichtbetrieblichen Lernorte kann im Rahmen des Projektes allerdings nicht geleistet werden.

Nachfolgend werden beispielhaft qualitätsrelevante Aspekte aufgeführt, die im Rahmen des Forschungsprojektes untersucht werden und die es im weiteren Forschungsverlauf zu vervollständigen und konkretisieren gilt:

- **Inputqualität**
Planmäßigkeit der Ausbildung (schriftlicher Ausbildungsplan)
materielle/personelle Ausstattung
u.a.
- **Prozessqualität**
fachliche, soziale und pädagogische Kompetenz der Ausbilder
Balance zwischen Ausbildungs- und Arbeitsinhalten (ausbildungsfremde Tätigkeiten)
physische und psychische Belastung der Auszubildenden
u.a.
- **Outputqualität**
Fach- und Sozialkompetenz
materielle Wertschätzung der Leistung (Ausbildungsvergütung)
soziale Wertschätzung der Leistung (Anerkennung in der Peer-Group)
u.a.

Bei der Behandlung des ersten Forschungsziels geht es darum, sowohl Missstände in der Ausbildung aufzuzeigen als auch besonders gute Ausbildungsbedingungen zu identifizieren, die dazu beitragen, dass die Jugendlichen zufrieden sind, motiviert lernen und die Ausbildungsziele erreichen.

Insgesamt wird beim ersten Forschungsziel auch darauf geachtet, dass eine gewisse Vergleichbarkeit zu früheren (BIBB-)Qualitätsuntersuchungen (vgl. Forschungsstand und insb. Hecker, 1999) gewährleistet wird. Beispielsweise wurde in der Untersuchung von Hecker erfasst, wie zufrieden die Auszubildenden mit der Abstimmung zwischen Betrieb und Berufsschule waren – eine Frage, die auch bei der kommenden Untersuchung gestellt werden wird. Auf diese Weise kann überprüft werden, ob sich die Ausbildungsbedingungen über die Zeit hinweg verändert haben.

(2.) Im Rahmen des zweiten Forschungsziels wird geklärt, welche unterschiedlichen Strategien Jugendliche anwenden, wenn ihre Erwartungen an die Ausbildung nicht erfüllt werden

und somit Konfliktpotenziale vorliegen. Hierbei ist zu betonen, dass betriebliche Konflikte nicht grundsätzlich als Qualitätsmängel zu verstehen sind; vielmehr sind sie eine ‚normale‘ soziale Erscheinung. Allerdings gibt die Art und Weise, wie mit Konflikten in der Ausbildung umgegangen wird – Haben die Jugendlichen Angst, Kritik zu äußern? Oder suchen sie das offene Gespräch? –, durchaus Hinweise auf die Ausbildungsqualität. Im Forschungsprojekt wird davon ausgegangen, dass die Lösung von Konflikten nicht nur von außen durch die Berufsbildungsforschung, die Politik oder durch die Qualitätssicherungssysteme der ausbildenden Betriebe und Schulen erfolgt, sondern auch durch die Jugendlichen selber geleistet werden kann. Wie im Rahmen der theoretischen Bezüge herausgearbeitet wurde, werden in diesem Zusammenhang einerseits regressive und andererseits progressive Handlungen erfasst. Auch wird ermittelt, ob die Jugendlichen bei Problemen in der Ausbildung Unterstützung durch formale Institutionen (Jugendvertretung, Betriebsrat, Kammern, Schulen, Beratungsangebote, Gesetze) oder private Bezugspersonen (Eltern, Freunde) einholen. Hierdurch soll geklärt werden, welche Jugendlichen auf ausreichende Unterstützungsnetzwerke zurückgreifen können und bei welchen es diesbezüglich Versorgungslücken gibt.

In Bezug auf beide Forschungsziele will das Forschungsprojekt Bezüge zwischen aktuellen jugendsoziologischen Konzepten (z.B. Orientierung am Bildungs- vs. Freizeitmoratorium nach Reinders; „pragmatische Generation“ im Sinne der Shell-Studien) und der Qualitätsdiskussion in der Berufsbildung herstellen. Daher werden bei den Auszubildenden nicht nur die klassischen sozioökonomischen Angaben (Geschlecht, Migrationshintergrund, Schulabschluss) erfasst, sondern auch Wertorientierungen/Selbstkonzepte (z.B. Bildungs- vs. Freizeitorientierung), von denen angenommen wird, dass sie einen Einfluss auf die ausbildungsbezogenen Qualitätsurteile und Reaktionen der Jugendlichen haben.

Zentrale Forschungshypothesen

Hypothese 1: In Abhängigkeit von verschiedenen Einflussfaktoren (Betriebsgröße, Ausbildungsbereiche, Berufsfelder, Ausbildungsberufe) gibt es systematische Unterschiede in Bezug auf Ausbildungsbedingungen, -abläufe und -ergebnisse.

Hypothese 2: Dementsprechend zeichnen sich die jeweiligen Ausbildungen in Bezug auf jugendbezogene, pädagogische und gesetzliche Qualitätskriterien durch unterschiedliche Input-, Prozess- und Output-Qualität aus.

Hypothese 3: Doch auch in Bezug auf gleiche Ausbildungsbedingungen sind Jugendliche in unterschiedlichem Maße zufrieden, da einzelne Jugendgruppierungen – gebildet anhand klassischer sozioökonomischer Merkmale und anhand von Wertorientierungen – über jeweils unterschiedliche Bewertungsmaßstäbe verfügen.

Hypothese 4: Aus der Perspektive der Jugendlichen wahrgenommene Konflikte in der Ausbildung können zu progressiven oder regressiven Handlungen führen. Entsprechend der These der Pluralisierung und Differenzierung jugendlicher Orientierungen und Lebenswelten nutzen unterschiedliche Jugendgruppierungen hierbei jeweils spezifische Bewältigungsstrategien. Dabei greifen die einzelnen Gruppierungen in unterschiedlicher Weise auf externe Hilfe zurück (private Bezugspersonen oder formale Institutionen).

Transfer

Die Ergebnisse des Projektes sind insbesondere für drei Gruppen relevant:

- Erstens für Personen, die für die Organisation der betrieblichen Ausbildung zuständig sind oder die die Betriebe diesbezüglich beraten (z.B. Ausbildungsberater der Kammern). Durch die Forschung sollen einerseits Qualitätsbereiche aufgezeigt werden, in denen ge-

genwärtig bei bestimmten Ausbildungsberufen, -bereichen oder Betriebssegmenten Mängel oder Stärken bestehen. Andererseits sollen die Betriebe durch die Forschung aber auch erkennen können, wie sie durch eine spezielle Ausrichtung ihrer Ausbildung auch in Zukunft angesichts des demografischen Wandels und der zunehmenden Ausdifferenzierung des Bildungssystems leistungsstarke Jugendliche gewinnen können. Dieses Wissen kann auch für die Modernisierung oder Neuentwicklung von Ausbildungsordnungen relevant sein.

- Zweitens richten sich die Projektergebnisse auch an Institutionen, die Jugendliche in Ausbildungsfragen beraten (Beratungsangebote im Internet, Arbeitsagenturen, Schulen etc.). Durch das Projekt soll auf einer repräsentativen Basis deutlich werden, mit welchen Schwierigkeiten Auszubildende konfrontiert werden und wie sie damit umgehen. Hieraus könnten Beratungsinstitutionen neue Hilfestellungen für einzelne Gruppierungen innerhalb der Jugendlichen ableiten (Broschüren, Trainings, Internetangebote).
- Drittens sollen die Forschungsergebnisse über entsprechende Vermittlungsinstanzen (z.B. DGB-Jugend) möglichst auch die Jugendlichen selber erreichen. In der aktuellen berufsbildungspolitischen Debatte um Ausbildungsstellenmarkt und Ausbildungsreife wird sehr häufig über Jugendliche gesprochen – insbesondere verallgemeinernde Zuschreibung von mangelnder Ausbildungsreife (vgl. Eberhard, 2006) –, seltener wird jedoch mit Jugendlichen über ihre Situationswahrnehmungen und -reaktionen gesprochen. Auf diese Weise soll aufgezeigt werden, dass bestimmte Probleme im Ausbildungsbereich nicht ausschließlich auf personale Merkmale der Jugendlichen zurückzuführen sind (z.B. mangelnde Ausbildungsreife), sondern dass diese Schwierigkeiten auch durch spezifische Rahmenbedingungen (z.B. wirtschaftliche Probleme des Ausbildungsbetriebes) hervorgerufen werden.

2. Begründete Zuordnung zum Jahresforschungsprogramm 2006

Die Grundzüge des Forschungsprojekts werden im BIBB-Jahresforschungsprogramm 2006 als Modul 2 des Projektes 6 „Qualität der Berufsausbildung – Die Sicht von Betrieben und von Jugendlichen auf die Ausbildungspraxis“ beschrieben.

3. Konkretisierung des Vorgehens

Forschungsmethoden

Im Kern basiert das Forschungsprojekt auf einer quantitativen Befragung von ca. 5.000 Jugendlichen (1.). Zusätzlich werden ca. 20 qualitative Interviews mit einzelnen Jugendlichen und/oder Gruppen von Jugendlichen geführt (2.). Die Sicht der Betriebe und anderer Ausbildungsexperten auf den Untersuchungsgegenstand wird über eine Befragung mit dem Expertenmonitor des BIBB eingeholt (3.).

1. Bei der repräsentativ angelegten quantitativen Befragung werden ca. 5.000 Jugendliche (Netto-Stichprobe) schriftlich befragt, die sich im zweiten Ausbildungsjahr eines anerkannten Ausbildungsberufes befinden. Hierdurch wird einerseits gewährleistet, dass auch die Jugendlichen, die das erste Ausbildungsjahr schulisch absolvieren (beispielsweise im Rahmen eines Berufsgrundbildungsjahres), eine gewisse Ausbildungserfahrung im Betrieb gesammelt haben. Andererseits wird sichergestellt, dass auch noch die Jugendlichen, die ihre Ausbildung verkürzen, erreicht werden. Um auch die Erfahrungen zu Beginn der Ausbildung zu berücksichtigen, können retrospektive Fragen an die Auszubildenden aus dem zweiten Lehrjahr gestellt werden. Insgesamt werden rund zehn bis fünfzehn Ausbildungsberufe aus unterschiedlichen Berufsfeldern berücksichtigt, in die Jugendliche im Vergleich zu allen Ausbildungsberufen besonders häufig einmünden. Die untersuchten Berufe stammen aus den drei am stärksten besetzten Ausbildungsbereichen („Handwerk“, „Industrie und Handel“,

„Freie Berufe“). Dabei werden sowohl eher traditionelle Berufe untersucht, die schon seit längerer Zeit in ähnlicher Form ausgebildet werden, als auch eher neuere Berufe, die vor relativ kurzer Zeit neu geordnet oder völlig neu geschaffen wurden. Die Stichprobenziehung erfolgt in ganz Deutschland, wobei Betriebe aus unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen berücksichtigt werden.

Der Stichprobenzugang erfolgt über die Berufsschulen. Um einen möglichst kontrollierten Zugang zu gewährleisten, wird überprüft, ob ein Auftragnehmer die Fragebögen direkt in den Schulen verteilen kann. Der Vorteil dieser Zugangsart besteht darin, dass Auszubildende im zweiten Lehrjahr aus bestimmten Ausbildungsberufen und verschiedenen Betrieben gezielt angesprochen werden können. Zudem kann in der Schule keine Einflussnahme durch die Betriebe erfolgen. Im Rahmen der Projektkonzeption wurden auch andere Stichprobenzugänge diskutiert und aus folgenden Gründen verworfen:

- Zugang über ein Haushaltsscreening: Prinzipiell wäre im Rahmen einer CATI-Erhebung, bei der eine Zufallsauswahl von Haushalten zugrunde gelegt wird, eine Identifizierung der zu befragenden Zielpersonen möglich. Da die Zielgruppe für die geplante Befragung jedoch relativ klein ist, wäre ein äußerst aufwändiges Screening-Verfahren notwendig. Dies wird als nicht bezahlbar eingeschätzt.
- Zugang über die Kammern: Unter methodischen Gesichtspunkten wäre die Stichprobenziehung über die Kammern eine sehr gute Möglichkeit, da diese genaue Informationen über die Auszubildenden im Kammerbereich (nach Beruf und Ausbildungsjahr) besitzen. Die Aussicht, dass die Kammern dem BIBB die Auszubildenden-Adressen zur Verfügung stellen oder (alternativ) die Stichprobenziehung und den Versand der Fragebogen übernehmen würden, ist jedoch als denkbar gering einzuschätzen (z.B. wegen der Arbeitsbelastung der Kammern durch die Umstellung der Berufsbildungsstatistik auf Individualdaten).
- Zugang über die Betriebe: Zunächst bestände beim Zugang über die Betriebe das Problem, Auszubildende aus bestimmten Ausbildungsberufen und im zweiten Ausbildungsjahr gezielt anzusprechen. Da diese Angaben nicht direkt aus einer vorliegenden Statistik abgeleitet werden könnten, müssten sehr viele Betriebe angeschrieben werden. Zudem ist es wahrscheinlich, dass Betriebe, deren Ausbildungsqualität schlecht ist, die Zusammenarbeit eher verweigern würden.

2. Im Gefolge der quantitativen Befragung werden ca. 20 qualitative Einzel- und/oder Gruppeninterviews mit Jugendlichen geplant, um die durch die quantitative Untersuchung gewonnenen Erkenntnisse zu vertiefen. In diesem Zusammenhang sollen die Jugendlichen mit den Ergebnissen der quantitativen Erhebung konfrontiert und nach möglichen Lösungsstrategien befragt werden. Der Zugang kann an dieser Stelle erneut über die Berufsschulen erfolgen, die im Rahmen der quantitativen Studie danach gefragt werden können, ob sie sich an Einzelinterviews und/oder Gruppendiskussionen beteiligen wollen. Die genaue Ausrichtung der qualitativen Feldphase kann erst angesichts der Ergebnisse der quantitativen Befragung festgelegt werden.

3. Parallel zu den beiden erstgenannten Befragungen von Jugendlichen wird unter Nutzung des Expertenmonitors des BIBB eine Befragung von Berufsbildungsexperten durchgeführt (vgl. www.Expertenmonitor.de). Auf diese Weise soll überprüft werden, ob die Berufsbildungsexperten eine ähnliche Sicht auf die Ausbildungsbedingungen und entsprechenden Reaktionen der Jugendlichen haben oder ob es zentrale Abweichungen gibt, die insbesondere in der Transferphase des Projektes zu thematisieren wären. Das Partnerprojekt „Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ führt ebenfalls eine Befragung über den Expertenmonitor durch, die Anfang 2007 erfolgen wird und bei der schon darauf hingewiesen

wird, dass Mitte/Ende 2007 eine Befragung zur Sicht der Jugendlichen durchgeführt werden wird.

Projektbeirat

Den Partnerprojekten „Ausbildung aus der Sicht der Auszubildenden“ und „Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ soll ein gemeinsamer Beirat zur Seite gestellt werden, der die Projektbearbeitung insbesondere in wissenschaftlicher Hinsicht unterstützen und fördern soll. Vorgesehen ist daher, den Beirat vorwiegend mit universitär und außeruniversitär tätigen Berufsbildungswissenschaftlern zu besetzen.

Dienstleistungen Dritter

Die Feldarbeit der quantitativen Befragung wird an einen externen Auftragnehmer vergeben, der auch eigene Vorstellungen für die Behandlung der Forschungsfrage einbringen soll. Die Auswertung der Datensätze erfolgt durch die Projektbeteiligten. Die qualitativen Interviews werden in Kooperation zwischen dem externen Auftragnehmer und den Projektbeteiligten durchgeführt. Die Expertenmonitor-Befragung wird BIBB-intern realisiert.

Kooperationen

Die Untersuchungen erfolgen insbesondere in Abstimmung mit dem Forschungsprojekt „Qualitätssicherung in der betrieblichen Ausbildung“. Darüber hinaus werden bei der Projektkonzeption und -durchführung Überlegungen und Zwischenergebnisse der BIBB-Projekte „Medieneinsatz und Lernkonzepte als Indikatoren für die Ausbildungsqualität“ und „Schulabsolvent/innen mit und ohne Migrationshintergrund in der Ausbildung“ berücksichtigt. BIBB-interner Austausch wird auch über den BIBB-Arbeitsgruppe „Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung“ gewährleistet. Die BIBB-externe Kooperation wird vor allem über den o.g. Projektbeirat erfolgen.

Laufzeit / Zeitrahmen / Zwischenbericht

Laufzeit: IV/2006 – IV/2009

Zwischenbericht: III/2008

4. Anmerkungen (zu beiden Projekten)

[1] Gemeint sind hiermit vor allem theoriegeminderte zweijährige Ausbildungsberufe, die den Bedarfen und Potenzialen lernbeeinträchtigter jugendlicher entgegen kommen sollen. vgl. hierzu Bellaire u.a., 2006

[2] Aufgrund der im Vergleich zu den übrigen Ausbildungsbereichen zahlenmäßig geringen Besetzung des Bereichs Seeschifffahrt wird die hier in 2004 registrierte Wiederholungsrate von 0,9% (BMBF, 2006, S. 124) vernachlässigt.

[3] Ergebnisse des Modellversuches „Entwicklung von Verfahren und Produkten externen Ausbildungsmanagements in der gestaltungsoffenen Ausbildung“ (Neumann & Sailmann, 2005) weist darauf hin, dass Betriebe hierbei deutlichen Unterstützungsbedarf haben, um die mit den neuen Ausbildungsordnungen geschaffenen Möglichkeiten in Richtung einer Verbesserung der Ausbildungsqualität ausschöpfen zu können.

[4] Beispielsweise hat der Landesinnungsverband des Maler- und Lackiererhandwerks Schleswig-Holstein - in Anlehnung auf eine in Hessen durchgeführte Modellinitiative - die Aktionsgemeinschaft „Ausgezeichneter Ausbildungsbetrieb“ gegründet. Um das Qualitätssiegel zu erhalten, verpflichten sich die Mitgliedsbetriebe zu bestimmten Leistungen, u.a. Qualifizierung der Gesellen zu Ausbildungsgesellen, regelmäßige arbeitspädagogische Weiterbildung aller Ausbilder, regelmäßige Durchführung von Ausbildungsgesprächen zwischen Ausbilder und Auszubildenden. Die Einhaltung der Güteleistungen wird durch regelmäßige Kontrolle des über die Güteleistungen zu führenden Protokolls überwacht.

http://www.farbesh.de/Aktionsgemeinschaft_Ausgezeichneter_Ausb.31.0.html (letzter Aufruf: 18.10.2006)

Auf kommerzieller Basis bietet die Deutsche Berufsausbilder Akademie e.V. (DBA) das DBA-Cert Gütesiegel Berufsausbildung an. Dieses baut auf der DIN ISO 9001:2000 auf, wobei nach Auskunft des Anbieters das DBA-Cert nicht nur Abläufe dokumentiert und Prozesse bewertet, sondern auch die Qualität der Ausbildung misst sowie die eingesetzten Methoden und deren Effizienz bewertet.

Vgl.: Informationsbroschüre zum DBA-Cert Gütesiegel Berufsausbildung, erstellt und versandt durch ProDocere GmbH

http://www.prodocere.de/?lnk=guetesiegel_dba_cert (letzter Aufruf: 18.10.2006)

[5] Ein Überblick über Studien zur Qualitätssicherung in der betrieblichen Weiterbildung gibt: zur Qualitätssicherung in berufsbildenden Schulen vgl.: www.beagleonline.edu.tc (Stand: 03.04.2006)

[6] Das Referenz-Betriebs-System ist ein Panel mit derzeit rund 1.550 Betrieben

[7] Der besseren Lesbarkeit wegen werden einige der theoretischen Fachtermini umschrieben oder durch geläufigere Synonyme ersetzt.

[8] Das hinter der Spezialisierung stehende Prinzip bezeichnen Katz und Kahn als *Differenzierung*.

[9] Die Typen sind auch auf Gesamtsysteme anwendbar.

[10] In diesem Zusammenhang ist zu prüfen, inwieweit ergänzend auf die Daten bzw. Ergebnisse des BMBF-Ressortforschungsprojektes „Entwicklung einer Konzeption für eine Modellinitiative zur Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ zurückgegriffen werden kann

5. Literatur (zu beiden Projekten)

- AG Qualitätssicherung von beruflicher Aus- und Weiterbildung: Qualitätssicherung beruflicher Aus- und Weiterbildung. Ergebnisse aus dem BIBB. Wissenschaftliche Diskussionspapiere des BIBB (78). Bonn: BIBB, 2006
- Arnold, R.: Qualitätssicherung in der Weiterbildung. In: Grundlagen der Weiterbildung, 1994, Bd. 5, H. 1, S. 6-10
- Beer, D.; Dresbach, B; Granato, M; Schweikert, K.: An der Schwelle zum Berufsleben. Erfahrungen und Perspektiven von Auszubildenden in Ost- und Westdeutschland. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 25/97, 1997
- Bellaire, E; Brandes, H; Friedrich, M; Menk, A.: Zweijährige Ausbildungsgänge – eine Chance für Jugendliche mit schlechten Startchancen? Betriebsbefragungen zu neuen Berufen. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 276. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2006
- Berger, K., Grünert, H. (Hrsg.): Zwischen Markt und Förderung – Wirksamkeit und Zukunft von Ausbildungsplatzstrukturen in Ostdeutschland. Ergebnisse des Workshops des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Zentrums für Sozialforschung Halle e.V. 8./9. November 2005 in Bonn. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2006
- Bötzel, Ch; Krekel, E. M.: Trends und Strukturen der Qualitätsentwicklung bei Bildungsträgern. In: Balli, Ch; Krekel, E. M; Sauter, E. (Hrsg.). Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung – Wo steht die Praxis? Berichte zur Beruflichen Bildung, Heft 262. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2004, S. 19-40
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Impulse für die Berufsbildung. BIBB Agenda 2000plus. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2000
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Forschungsprogramm für das Bundesinstitut für Berufsbildung für das Jahr 2006
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a11_jaehrliches-forschungsprogramm_2006.pdf
 (Stand: 16.11.2006)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2002, Berlin, Bonn: BMBF, 2002
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2004, Berlin, Bonn: BMBF, 2004
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2005, Berlin, Bonn: BMBF, 2005
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Die Reform der beruflichen Bildung. Berufsbildungsgesetz 2005. Bonn, Berlin: BMBF, 2005a
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2006, Berlin, Bonn: BMBF, 2006
- Bungard, W.: Feedback in Organisationen. Vorabdruck eines Beitrages aus: Jöns, I., Bungard, W. (Hrsg.). Feedbackinstrumente und -prozesse in Unternehmen. Wiesbaden: Gabler, 2005.
http://www.psychologie.uni-mannheim.de/psycho1/Publikationen/MA%20Beitraege/05-02/2005-02_01_bungard_feedback_in_organisationen.pdf. (Stand: 05.05.2006)

- Buschbeck, A.; Krewerth, A.: Kriterien der Berufswahl und der Ausbildungsplatzsuche bei Jugendlichen. In: Krewerth, A.; Tschöpe, T.; Ulrich, G. U.; Witzki, A. (Hrsg.): Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse. Bielefeld: Bertelsmann, 2004
- Damm-Rüger, S.; Degen, U.; Grünewald, U.: Zur Struktur der betrieblichen Ausbildungsgestaltung. Ergebnisse einer schriftlichen Befragung in Ausbildungsbetrieben von Industrie, Handel und Handwerk (Sicherung und Steigerung der Qualität der betrieblichen Berufsausbildung - Band I). Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär (Hrsg.). Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 101. Berlin und Bonn: 1988
- DGB-Jugend: Das Schwarzbuch Ausbildung. 77 Fälle aus der Praxis der Online-Beratung www.doktor-azubi.de. Berlin: 2005
- Degen, U.; Gerwin, W., Ross, E.: Alkohol und Drogenkonsum bei Auszubildenden und jungen Berufstätigen – eine explorative Studie. Bonn: BIBB, 2005
- Degen, U.; Walden, G.: Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen als Qualitätssicherungsansatz. In: Beicht, U. u.a. (Hrsg.): Berufsperspektiven mit Lehre. Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär (Hrsg.). Berichte zur Beruflichen Bildung, Heft 211. Bielefeld: W. Bertelsmann, 1997, S. 113-132
- Degen, U.; Walden, G.: Sicherung der Leistungs- und Zukunftsfähigkeit des dualen Systems der Berufsausbildung durch hohe Ausbildungsqualität. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 26, 1997, 5, S. 22-27
- Deutsche Shell Holding (Hrsg.): Jugend 2002 – Zwischen pragmatischem Idealismus und robustem Materialismus. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch, 2002
- Deutsche Shell Holding (Hrsg.): Jugend 2006 – Eine pragmatische Generation unter Druck. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch, 2006
- DGB-Jugend: Das Schwarzbuch Ausbildung. 77 Fälle aus der Praxis der Online-Beratung www.doktor-azubi.de. Berlin: DGB-Jugend, 2005
- DGB-Jugend: DGB-Ausbildungsreport 2006. Die 25 wichtigsten Ausbildungsberufe in einem Ranking. Berlin: DGB-Jugend, 2006
- Ditton, H.: Qualitätskontrolle und –sicherung in Schule und Unterricht. Zeitschrift für Berufspädagogik, 2000, 41. Beiheft, S. 76
- dpa Kulturpolitik (Hrsg.): Psychologe: Qualifikation von Lehrlingen deutlich verändert. 04.09.2006
- Ebbinghaus, M.: Stellenwert der Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung – Ergebnisse einer Betriebsbefragung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Qualitätssicherung beruflicher Aus- und Weiterbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 78. Bonn: BIBB, 2006, S. 31-52
- Eberhard, V.: Das Konzept der Ausbildungsreife – ein ungeklärtes Konstrukt im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 83. Bonn: BIBB, 2006
- Eberhard, V.; Krewerth, A.; Ulrich, J. G. (Hrsg.): Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2006

- Euler, D.: Qualitätsentwicklung in der Berufsausbildung. Bund-Länder-Kommission (Hrsg.). Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 127. Bonn: BLK, 2005
- Euler, D.: Qualitätsentwicklung in der Berufsausbildung. In: Zöller, A. (Hrsg.): Vollzeitschulische Berufsausbildung – eine gleichwertige Partnerin des dualen Systems? Schriftenreihe AGBFN (2). Bielefeld: AGBFN, 2006
- European Commission: European Network on Quality Assurance in VET. URL: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/qualitynet_en.html, 2006 [Abrufdatum 09.10.2006]
- Friedrich, M.: Jugendliche in Ausbildung: Wunsch und Wirklichkeit. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 35, 2006, 3, S. 7-11
- Gnahn, D.; Kuwan, H.: Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung – Effekte, Erfolgsbedingungen und Barrieren. . In: Balli, Ch.; Krekel, E. M.; Sauter, E. (Hrsg.). Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung – Wo steht die Praxis? Berichte zur Beruflichen Bildung, Heft 262. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2004, S. 41-60
- Granato, M.: Arbeitsorientierung und berufliche Perspektiven in der Mitte der Ausbildung. In: BIBB (Hrsg.): Berufliche Bildung in den ostdeutschen Bundesländern. Berlin/ Bonn. 1995
- Granato, M.: Stellenwert von Arbeit und Beruf aus der Sicht von Auszubildenden. In: Granato, M.; Hecker, U.: Jugendliche in Ausbildung und Beruf. Pressereferat. Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bonn. 2000
- Granato, M.: Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus der Sicht von Auszubildenden. In: Granato, M.; Hecker, U.: Jugendliche in Ausbildung und Beruf. Pressereferat. Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bonn 2000
- Greif, S.: Konzepte der Organisationspsychologie. Stuttgart, Verlag Hans Huber, 1983
- Griese, H. M.: Sozialwissenschaftliche Jugendtheorien. Eine Einführung. Weinheim/Basel: Beltz, 1977
- Hartz-Kommission: Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.). Bonn: 2002
- Harvey, L.; Green, D.: Qualität definieren. Fünf unterschiedliche Ansätze. In: Zeitschrift für Pädagogik, 2000, 41. Beiheft, S. 17-40
- Hecker, U. u.a.: Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden. Abschlussbericht des Forschungsprojektes. URL: http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_14001.pdf, 1999 [Abrufdatum 12.10.2006]
- Helmke, A.; Hornstein, W.; Terhart, E.: Qualität und Qualitätssicherung im Bildungsbereich. In: Zeitschrift für Pädagogik, 2000, 41. Beiheft, S. 7-16
- Jungkunz, D.: Berufsausbildungserfolg in ausgewählten Ausbildungsberufen des Handwerks. Theoretische Klärung und empirische Analyse. Weinheim: Deutscher Studien Verlag, 1995

- Jungkunz, D.: Zufriedenheit von Jugendlichen mit ihrer Berufsausbildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Bd. 92, H. 4, S. 400-415
- Katz, D.; Kahn, R. L.: The social psychology of organizations. New York: Wiley, 1. Auflage 1966, 2. ergänzte Auflage 1978
- Kienzler, G.; Winz, Ch.: Ausbildungsqualität bei Bankkaufleuten. Sternfels: Verlag Wissenschaft und Praxis, 2002
- Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2006
- Krekel, E. M.; Balli, Ch.: Stand und Perspektiven der Qualitätsdiskussion zur beruflichen aus- und Weiterbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Qualitätssicherung beruflicher Aus- und Weiterbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 78. Bonn: BIBB, 2006, S. 13-30
- Krewerth, A.: Funktionen und Verbreitung von qualitätssichernden Instrumenten in der betrieblichen Weiterbildung – Kernerträge empirischer Studien. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Qualitätssicherung beruflicher Aus- und Weiterbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 78. Bonn: BIBB, 2006, S. 65-94
- Krewerth, A.; Ulrich, J. G.: Berufsbezeichnungen im Spiegel semantischer Differentiale. In: Krewerth, A.; Tschöpe, T.; Ulrich, G. U.; Witzki, A. (Hrsg.): Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse. Bielefeld: Bertelsmann, 2004
- Kurz, S.: Outputorientierung in der Qualitätsentwicklung. In: Rauner, F. (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2005, S. 427-434
- Mächtle, Th.: Was leisten Qualitätsratgeber? Diplomarbeit im Fach Pädagogik. Vorgelegt der Fakultät AG Berufliche Bildung und Bildungsplanung der Universität Bielefeld, September 2001
- Münch, J. u.a.: Interdependenz von Lernort-Kombinationen und Output-Qualitäten betrieblicher Berufsausbildung in ausgewählten Berufen. Berlin: Erich Schmidt Verlag, 1981
- Neumann, F.; Sailmann, G.: Neue Ausbildungsanforderungen und externes Ausbildungsmanagement. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. In: Loebe, H., Severing, E. (Hrsg.): Prozessorientierung in der Ausbildung. Bielefeld, W. Bertelsmann, 2005, S. 159-174
- Ott, B, Scheib, Th.: Qualitäts- und Projektmanagement in der beruflichen Bildung. Berlin: Cornelsen, 2002
- Papenkort, U.: Modifikation des Modells der European Foundation for Quality Management (EFQM) - Überlegungen zu einer Branchenversion der Weiterbildung. In: Landeinstitut für Schule und Weiterbildung u.a. (Hrsg.): Qualitätsentwicklung in der Familienbildung. Das EFQM-Modell in der Praxis. Soest, 1999, S. 66-81
- Quante-Brandt, E.; Rosenberger, S.; Breden, M.: Ausbildungsrealität – Anspruch und Wirklichkeit. Studie zum Wandel von Wahrnehmungen und Einstellungen Auszubildender im Ausbildungsverlauf. Bremer Beiträge zur Praxisforschung (1/2006). Bremen: Universität Bremen, 2006

- Reinders, H.: Wege zum Erwachsenenstatus. Jugend als Bildungszeit oder Freizeit? URL: <http://www.familienhandbuch.de/cms/Jugendforschung-Erwachsenwerden.pdf>, 2004. Abrufdatum: 05.10.2006
- Reinders, H.; Wild, E. (Hrsg.): Jugendzeit – Time out? Zur Ausgestaltung des Jugendalters als Moratorium. Opladen: Leske und Budrich, 2003
- Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung: Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlussbericht). Bielefeld: W. Bertelsmann, 1974
- Sauter, E.: Qualitätssicherung im dualen System der Berufsausbildung. In: Forum Bildung (Hrsg.): Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung im internationalen Wettbewerb. Vorläufige Empfehlungen und Expertenbericht. Bonn: Arbeitsstab Forum Bildung, 2001, S. 42-47
- Sektion Jugendsoziologie der DGS: Arbeitsschwerpunkte und Selbstverständnis. URL: <http://www.jugendsoziologie.de>. Abrufdatum: 02.10.2006
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Entwicklung der Bevölkerung bis 2040. StaBa, 7/1994. Zit. N. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Impulse für die Berufsbildung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, 2000, S. 19-25
- Severing, E.: Europäische Zertifizierungsstandards in der Berufsbildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Veröffentlichung des Manuskripts im Internet (letzter Aufruf: 30.10.2006): http://72.14.221.104/search?q=cache:yUGm0uHHycJ:www.fbb.de/fbb/fachartikel/pdfs/060314_Europ%C3%A4isierung_der_Ausbildung.pdf+Severing+%22Europ%C3%A4ische+Zertifizierungsstandards%22&hl=de&gl=de&ct=clnk&cd=1
- Timmermann, D.; Windschild, T.: Implementierung von Qualitätsgrundsätzen und -maßstäben in der betrieblichen Bildung. In: Timmermann, D.; Witthaus, U.; Wittwer, W.; Zimmermann, D. (Hrsg.): Qualitätsmanagement in der betrieblichen Bildung. Bielefeld: W. Bertelsmann, 1996, S. 79-90
- Weber, H.: Der soziale Stoff der Unternehmen. Eine Einführung in organisationssoziologische Grundlagen. discussion papers Nr. 202, FG Soziologie, Universität Kaiserslautern, 1992,